UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA"

LUIS RICARDO GODOY CHIAPAS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA”

TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR

LUIS RICARDO GODOY CHIAPAS

PREVIO A OPTAR AL CARGO ACADÉMICO DE

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES DE

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

AUTORIDADES DE LA FACULTAD, ASESORA Y REVISOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

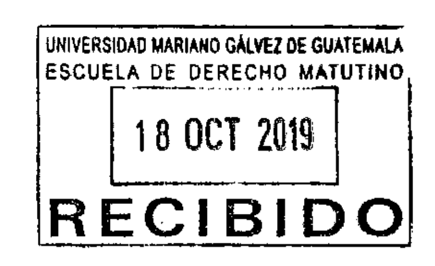
DIRECTOR DE LA ESCUELA: LIC. BENITO MARIANO MAZA CASTELLANOS

ASESORA: LICDA. MARILY ROSMERY LÓPEZ PÉREZ

REVISOR: LIC. MIGUEL ANGEL JUÁREZ

Guatemala, 18 de Octubre de 2019.

Licenciado:
Benito Mariano Maza Castellanos
Director Jornada Matutina
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Mariano Gálvez de Guatemala
Presente.

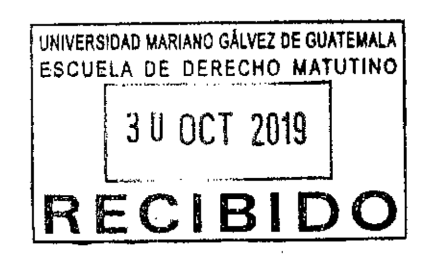


Distinguido Licenciado Maza Castellanos:

Respetuosamente me dirijo a usted deseándole éxitos y bendiciones en tan distinguido cargo. A la vez dando cumplimiento a lo solicitado por su persona en la providencia número DM-NA-34-19 de fecha 28 de Agosto del dos mil diecinueve; donde se me nombra como Asesora del Trabajo de Graduación titulado: ***"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA"*** del alumno ***LUIS RICARDO GODOY CHIAPAS*** con carné número **0501-13-5610;** por lo que me permito informarle que procedí a realizar el trabajo correspondiente como asesora y a la vez revisar el mismo de conformidad con el Reglamento de Trabajo de Graduación, se le hicieron las correcciones y modificaciones tanto de forma como de fondo; por lo que el alumno ***GODOY CHIAPAS*** realizó las modificaciones indicadas de manera satisfactoria.

Por todo lo expuesto y luego del análisis del tema en referencia, es criterio de esta Asesora otorgar **DICTAMEN FAVORABLE** al Trabajo de Graduación titulado ***"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA"*** a efecto de que se continúe con los trámites correspondientes de conformidad con los lineamientos de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Sin otro particular, me suscribo con muestras de mi más alta consideración y estima. Atentamente,

LICDA. MARILY ROSMERY LÓPEZ PÉREZ
ABOGADA Y NOTARIA
CODIGO DOCENTE 11380



Guatemala, 29 de octubre del año 2019.

SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD MARIANO GALVEZ;

Atentamente, me dirijo a usted, con el objeto de dictaminar en relación al punto de tesis denominado; "ANALISIS JURIDICO DE LA INDEMNIZACION LABORAL DE LOS CONTRATOS DE TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA" Que ha sido presentado por el estudiante, LUIS RICARDO GODOY CHIAPAS.

Al respecto, me permito indicar que se REVISO el proyecto investigativo, aplicando los métodos de investigación correspondientes, analizando el contenido del trabajo y aplicando el método comparativo con la ley de lo que se deduce lo siguiente:

El tema investigado, es de reciente legislación en nuestro país, reviste de importancia por estar tutelado jurídicamente por el convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo el cual entre otras cosas señala que las disposiciones del mencionado convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial y además el artículo 4 del mismo marco legal establece que deben adoptarse las medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo.

Además el mismo convenio internacional se refiere al régimen de seguridad social que como es del conocimiento protege al trabajador de las enfermedades profesionales a que puedan someterse los trabajadores en su actividad laboral.

Estimo que la investigación cumple con la reglamentación vigente de tesis y en esa razón en mi calidad de revisor mi dictamen es favorable en cuanto al contenido de la tesis desarrollada.

Atentamente,

Miguel Angel Juárez
ABOGADO Y NOTARIO

Universidad Mariano Gálvez
Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales
Plan Diario Matutino
Campus Central: 3ª. Avenida 9-00, zona 2, Interior Finca El Zapote
PBX: 2411-1800 Ext.: 1174

DMOI-43-19

Se autoriza la impresión del Trabajo de Graduación titulado:

"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA"

Presentado por el estudiante: **LUIS RICARDO GODOY CHIAPAS,** carné No. **0501-13-5610,** quien para el efecto deberá cumplir con las disposiciones reglamentarias respectivas. Dése cuenta del expediente a la Secretaría General de la Universidad para la celebración del Acto de Investidura y Graduación Profesional correspondiente. Artículo 57 del Reglamento de Trabajo de Graduación. **Guatemala, once de noviembre del año dos mil diecinueve.**

LIC. BENITO MARIANO MAZA CASTELLANOS
DIRECTOR

"Conoceréis la Verdad, y la Verdad os hará Libres"

REGLAMENTO DE TESIS

Artículo 9°. RESPONSABILIDAD

Solamente el estudiante, asesor y revisor serán los responsables ante terceros, del contenido y del desarrollo de los trabajos de graduación, quienes deberán hacer del conocimiento del Decanato cualquier anomalía que se diere en el proceso de su elaboración.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO

CAPITULO II

PRINCIPIOS QUE INSPIRAN AL DERECHO DE TRABAJO

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO IV

LA FIGURA DE LA INDEMNIZACION

INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha sido desarrollada con el objeto de aportar una idea al derecho, sobre la indemnización de los contratos a tiempo parcial ya que esta pueda ser utilizada como ayuda en el futuro, el tema a desarrollar tiene relación con la contratación a tiempo parcial la cual va a tener efectos cuando se termine la relación laboral, vinculada por el trabajador y patrono. Lo cual los individuos que intervienen mas, son las personas jóvenes y madres embarazadas que buscan una modalidad de trabajo más accesible a su tiempo, toda vez se finalice la relación laboral en los contratos a tiempo parcial el trabajador goza del derecho a tener una indemnización, lo cual es el tema que se pretende a investigar.

Es necesario desarrollar la figura de la indemnización laboral de los contratos de tiempo parcial, ya que es un tema que no ha sido tomado en cuenta y que hoy en día la contratación a tiempo parcial es una nueva modalidad de trabajo que se ha convertido muy popular en los últimos años.

Por lo tanto que en la presente investigación, se tratara de explicar con la mayor franqueza lo que es la indemnización laboral en los contratos de tiempo parcial y que ventajas y desventajas produce la misma al momento de finalizar la relación laboral. Este es un tema que sí aplica para Guatemala en virtud de que existen leyes y convenios en materia laboral, tal como el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo existe falta de conocimiento para establecer que beneficios o perjuicios trae aparejado dicho tema.

Por lo anteriormente dicho surge la incógnita de ¿que si realmente la indemnización laboral en los contratos tiempo parcial, produce alguna ventaja o desventaja al momento de culminar la relación laboral?

La hipótesis que se empleo para establecer la problemática sobre la indemnización laboral de los contratos de tiempo parcial parte de la idea certera de que: “El motivo jurídico por lo que es indispensable desarrollar un análisis jurídico sobre la indemnización laboral de los contratos de tiempo parcial es para determinar qué ventajas y desventajas produce la indemnización de los contratos de tiempo parcial”, ya que existen varios motivos que producen un beneficio o un perjuicio al momento de calcularlo y liquidarlo.

Por otro lado, el objetivo principal de la investigación es realizar un análisis jurídico de las ventajas y desventajas de la indemnización a trabajadores de tiempo parcial en Guatemala, al momento de terminarse la relación de trabajo.

Finalmente se establecerá y explicará los capítulos que conforman la presente investigación, llevando un orden estricto y riguroso, dando inicio con el primer capítulo que contiene la historia del derecho laboral, donde se desarrolla como ha ido evolucionando conforme van pasando los años y los cambios que ha producido en las distintas épocas. En el segundo capítulo se desarrollara acerca de cuáles son los principios que inspiran al derecho de trabajo ya que son de gran ayuda para la orientación al momento de aplicar la ley. En el tercer capítulo se desarrolla acerca del contrato de trabajo donde se establece que es un vínculo jurídico de carácter económico y que existen derechos y obligaciones que devienen del contrato y que están obligados a cumplir el patrono y el trabajador. En el capitulo cuatro donde se establece lo que es la indemnización dando una variedad de conceptos para su mejor entendimiento y finalmente el capitulo cinco donde se desarrolla el análisis jurídico relativo a la indemnización laboral de los contratos de tiempo parcial en Guatemala.

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Historia del derecho del trabajo

Al hablar acerca del derecho de trabajo se desarrolla su historia de cómo ha ido evolucionando esta área del derecho. En ese sentido, debe determinarse que en la antigua Roma surgen las primeras instituciones del trabajo.

"Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales (siempre desde la lógica del Derecho Civil), por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a. C., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible." [1]

El Derecho romano creo el contrato conocido como locatio conductio operarum, donde la persona denominada locador estaba obligada a obedecer al otro individuo llamado conductor. Hay que tomar en cuenta que sobre este tipo de contrato al acreedor se le llamaba (conductor), en donde la parte deudora se ponía al servicio del acreedor o conductor.

Este contrato se usaba para los casos donde el interés del contratante se ubicara en la actividad que realizaba el individuo que hacia el trabajo, por lo que se necesitaba actividad laboral de trabajadores que dieran un uso

[1] BOZA, Guillermo. Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho de Trabajo. Perú, 2014 Pág. 15.

pecuniario a la porción de tierra de los dueños de las clases acomodadas romanas.

Consecuentemente, se estableció un contrato muy diferente, el cual era el locatio conductio operis, cuya finalidad era el aprovechamiento de una obra de carácter artesanal , la cual era llevada a cabo por el arrendador quien lo realizaba con toda la libertad del mundo, usando como guía sus propios conocimientos. La variedad de ejemplos que se pueden dar de esta actividad realizada en ese tiempo son los trabajos que den un efecto preciso como podría ser la obra, y la variedad de trabajos que produzcan un resultado real, ejemplos el carpintero cuando hace muebles, el herrero que realiza estructuras de metal, etc.

La actividad laboral que se ejecutaba en ese tiempo estaba establecida con el régimen de servidumbre, lo cual se realizaba con obediencia total. Donde tenían prohibido ejecutar acciones bajo su propio criterio.

"La regulación de la contratación de trabajo asalariado no sufrió innovaciones relevantes desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media (alrededor del siglo XIII). Hacia el final de aquella transición, la forma de organización política predominante en los países de Europa occidental era el feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos, también denominados siervos de la gleba, quienes eran reconocidos como sujetos de derecho, pero tenían un status que, precisamente, les obligaba a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección".[2]

[2] **Ibíd**. Pág. 15.

El trabajo prestado bajo el régimen de servidumbre se prestaba en condiciones de sumisión absoluta, es decir, el siervo tenía prohibido disponer de su actividad, y su servidumbre era adquirida hereditariamente.

Cuando colapso el feudalismo, se elevó la intensidad del acrecentamiento de mercados y pequeños comerciantes, donde nació la clase burguesa, los cuales se convirtieron en los dueños de la producción.

Consecuentemente, se dan los orígenes de los gremios, asociaciones donde se juntaban todos los maestros de talleres de terminada área y oficios. Tales como comerciantes, panaderos, herreros entre otros.

Es menester hacer mención que, durante esta época se observó por primera vez una verdadera delimitación de los elementos o instituciones del derecho del trabajo, tales como: trabajador; empresa; empleador; y las primeras organizaciones de empleadores y trabajadores.

Una vez finalizo lo concerniente al feudalismo, todas las sociedades del mundo encontraron nuevos métodos de producción, en que el desarrollo de todas las actividades técnicas y tecnológicas, que provocaron el crecimiento de la productividad y, asimismo, disminuyeron los costos de producción.

El acrecentamiento de la industrialización de producción, provoca que la organización laboral se divida, así perdiendo el trabajador la dirección de productividad que tenia. El trabajador se capacita para sobresalir como un elemento útil y productivo para el entorno laboral que lo rodea, para la productividad que se caracteriza por ser masiva y encadenada.

A consecuencia del nacimiento del capitalismo, nació al mismo tiempo una ideología de liberalismo fuerte y salvaje, el cual inicio una economía injusta que significó, en el ámbito laboral, el dominio total de la clase empresarial frente a la clase trabajadora.

Como bien es sabido que esta clase de régimen laboral reflejaba un alto índice de salarios bajos e insignificantes, lo cual eran muy agotadoras y prolongadas las jornadas de trabajo, también se conocía por existir escasez de seguridad para la integridad de los empleados provocando una serie de muertes especialmente se veían afectados los niños y mujeres.

A raíz de esa situación, los trabajadores buscaron organizarse, planteando reclamaciones colectivas en busca de una mejora en sus condiciones laborales y su calidad de vida. Estos hechos, supusieron la intervención del Estado para recurrir a todo tipo de métodos para limitar la autonomía de la voluntad empresarial con el único afán de conseguir una igualdad al momento de negociar para lograr un negocio justo.

A esa intervención estatal se debe el surgimiento del derecho del trabajo, surgiendo así una doble función, tuitiva y pacificadora entre trabajadores y empleadores, situaciones que iniciaron movimientos para desprender el derecho de trabajo del derecho civil.

De conformidad con lo establecido, la doctrina clásica ha hecho la diferenciación en este proceso sobre tres etapas, de acuerdo con la perspectiva con la que el Estado ha afrontado la cuestión social: a) La prohibición; b) la

tolerancia; y, c) una de reconocimiento, los cuales serán explicadas a continuación.

1.1.1 Etapa evolutiva de prohibición

En esta etapa destacan los primeros sindicatos como organizaciones de trabajadores que velan por la defensa y resguardo de sus propios intereses y por la otra parte, se encuentra al Estado liberal, el cual empezaba a establecer su legitimidad sobre la soberanía o la monopolización del poder.

El Estado tenía la obligación de que se mantuviera el orden público, para que ulteriormente existiera alguna cuestión que entorpeciera el desarrollo del mercado. El Estado se vio en la necesidad de contradecir su propia ideología ya que en lugar de tutelar a la clase trabajadora oprimió a toda organización colectiva de trabajadores.

Era muy frecuente encontrar de manera expresa en las variedades de Códigos Penales a la sindicalización como una norma jurídica de atentado contra el orden público.

En síntesis la etapa de prohibición fue una etapa en la que los trabajadores heroicamente lucharon por sus derechos frente al Estado y el modelo económico que se imponía.

1.1.2 Etapa evolutiva de la tolerancia

En contraposición a la etapa anterior, esta se caracterizó por que la represión sindical cesó y se suprimieron las sanciones que pesaban sobre ellos aun así a todo esto, se miraba distante todo tipo de aceptación por parte de las manifestaciones sindicales.

"En esta etapa, la actitud permisiva de los Estados respecto de la cuestión laboral encontró en paralelo una creciente preocupación por la recopilación de información estadística, mediante métodos de encuesta y/o registros administrativos, la cual devino en formas de intervención cada vez más intensas, como la llamada intervención científica en las relaciones laborales, la cual se plasmó en la elaboración de informes elaborados por connotados sociólogos que daban cuenta de la problemática laboral, todo lo cual fue el sustrato para la formulación de posteriores propuestas normativas para la regulación del trabajo."[3]

1.1.3 Etapa evolutiva de reconocimiento

El Estado empezó a involucrarse en las relaciones laborales, reconociendo una variedad de derechos de carácter laboral. El Estado empieza a reconocer los primeros derechos de carácter laboral los cuales fueron el derecho a obtener un salario y los métodos para prevenir accidentes laborales.

Cabe recalcar que sobre los vínculos colectivos de trabajo, se tuvo iniciativa por parte del Estado para desarrollar las actividades sindicales.

"De esta etapa puede decirse que enfocaba al conflicto de intereses entre empleadores y trabajadores ya no como una patología, sino como un hecho consustancial a las relaciones laborales. En ese sentido, la intervención estatal en las relaciones laborales se consolidó a través de la creación de la Autoridad Administrativa del Trabajo, órgano del aparato estatal que se especializaba en la administración de las contingencias en torno al trabajo, como los conflictos entre trabajadores y empleadores."[4]

---

[3] Ibid. Pág. 17
[4] Ibid. Pág. 18

Por último, no debe dejarse de mencionar que la consolidación del derecho de trabajo, tuvo lugar con su regulación en la Constitución, en virtud de qué la Constitución de Querétaro de México, del año 1917 y la Constitución de Weimar, Alemania, de 1919 son dos normas jurídicas que regulaban acerca de los derechos sociales y laborales.

Las dos normas supremas crearon el surgimiento del método que se empleo en el siglo XX y se rego de manera desmesurada por todo Europa y, consecuentemente, en la mayoría de países de Latinoamérica. La importancia de los derechos laborales en este proceso es evidente y, por eso, los derechos laborales ostentan un lugar sobre la norma jurídica de los nuevos derechos sociales.

1.2 Definición del Derecho Laboral

Para definir y comprender los elementos que engloba a esta rama del derecho, es fundamental enunciar definiciones dadas por juristas en la materia.

El maestro de la Cueva dice que “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como un conjunto de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.[5]

En este sentido Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.[6]

[5] De la Cueva, Mario, Dávalos, José. **Derecho individual del trabajo.** Pág. 39
[6] Trueba Urbina, Alberto Mario, Dávalos José. **Derecho individual de trabajo.** Pág. 38

Asimismo el maestro Alfredo Sánchez Alvarado expresa que "derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".[7]

De todas las definiciones anteriores, se evidencia que coinciden en que el objeto principal de esta rama del derecho es regular la relación entre trabajadores y empleadores o patronos, para asegurar un adecuado desarrollo de esta relación, además de proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores frente a sus patronos.

1.3 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

La naturaleza del derecho del trabajo, se contraría con una diversidad de criterios de juristas, donde se discute si corresponde al derecho público o privado: sin embargo se establece que es de "derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial, y cuando se tutela un derecho patrimonial, se toma como de derecho privado."[8]

Es importante dejar en claro que existían casos donde los derechos patrimoniales no correspondían al derecho público por el resultado que reflejaba. Hay casos donde las personas que forman el vinculo jurídico se

[7] Sánchez Alvarado, Alfredo. **Derecho de Trabajo**. Pág. 44

[8] DAVALOS, José. **El Constituyente Laboral.** Pág. 75

mantengan en una posición igualitaria por la intervención del derecho público, ejemplo de esto los tratados internacionales.

Otra cosa que hay que tomar en cuenta es sobre la naturaleza de la norma porque dependiendo de la actividad laboral que se realiza puede ser pública o privada. Se puede decir que la naturaleza jurídica del derecho laboral descansa en el derecho social, ya que nace de una colectividad moralista, en virtud de que el hombre constituido en una colectividad valga la redundancia conforma el derecho colectivo.

Para el desarrollo de esta investigación, se adoptará el criterio de que pertenece a la rama del derecho público, por ser el Estado el que tutela las normas de la materia, además de encargarse del estricto cumplimiento de las mismas.

1.4 Clasificación del derecho de trabajo

El derecho laboral se caracteriza por tener una pluralidad de ramas, en la que se regulan diversidad de normas jurídicas especificas para determinar qué tipo de derecho se va a tutelar. Por la cual "el derecho laboral se divide en lo siguiente: Derecho Individual del trabajo, Derecho Colectivo del trabajo, seguridad Social y Derecho procesal del trabajo"[9].

1.4.1 Derecho individual del trabajo

El derecho individual de trabajo se puede definir como el conjunto de principios, teorías y normas jurídicas que establecen el vínculo jurídico entre el trabajador y el patrono donde el trabajador es contratado por el patrono para

[9] RODOLFO Gómez, **Aranda. Derecho Laboral I.** Pág. 20

que realice una determinada actividad a cambio de una retribución por la actividad realizada en favor del patrono.

La finalidad del derecho individual del trabajo es regular bajo qué régimen de condiciones se va a realizar el contrato de trabajo, debidamente reguladas en ley, donde la ley guatemalteca que regula lo referente al derecho de trabajo es el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

1.4.2 Derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo de trabajo es aquel que beneficia a los grupos sociales denominados sindicatos. Como el derecho individual protege a una sola parte ya sea trabajador o patrono esta protege a una pluralidad de individuos que tienen los mismos intereses.

Ya que la pluralidad de personas puede ser de los trabajadores o de los patronos que van a proteger y hacer valer sus intereses que les son comunes a ellos y hacer saber a la contraparte sus respectivos derechos.

A esto se le conoce como el derecho sindical.

1.4.3 Derecho de la seguridad social

“El tratamiento del derecho de la seguridad social nace de los avances de derecho individual del trabajo a derecho colectivo. Son diversos los autores quienes destacan que el derecho de la seguridad social surgió como producto del sindicalismo en el mundo. Por derecho de la seguridad social se entiende el conjunto de normas que regulan el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios necesarios para el

desarrollo de las capacidades de los trabajadores, entre los éstos y los organismos de seguridad social."[10]

1.4.4 Derecho procesal del trabajo

Como bien se sabe cada norma jurídica además de tener una parte sustantiva también tiene su apartado de procesos formando el derecho adjetivo. Entonces en base a lo anterior se puede definir al derecho procesal de trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo al desenvolvimiento de las etapas procesales de carácter laboral donde se discuten las pretensiones de ambas partes, para que en base a lo argumentado en juicio el juez emita su resolución apegado a derecho.

Lo cual en el área adjetiva se aplica la norma sustantiva para resolver el conflicto de intereses emanados por ambas partes que tienen pretensiones distintas y hacen valer su derecho de acción.

1.5 Diferentes denominaciones del derecho de trabajo

A lo largo de la historia se han dado distintos nombres al derecho laboral por la cual han pasados por distintas denominaciones pero sin embargo no han llenado las características necesarias, cabe mencionar que los nombres empleados son los siguientes: derecho obrero, derecho social y legislación industrial.

Pero las más aceptadas por la mayoría de juristas son: derecho de trabajo y derecho laboral.

[10] Ibíd. Pág. 22

1.6 Sujetos de la relación de trabajo

Los sujetos que intervienen básicamente son dos siendo el trabajador o empleado y patrono o empleador.

El código de trabajo establece que "el patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato de trabajo".

Por su parte, la misma ley, "define al trabajador como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."

También existen los sujetos denominados como auxiliares de derecho individual del trabajo, que son: "el representante del patrono, que son personas individuales que ejercen en nombre del patrón funciones de dirección o administración y que poseen responsabilidad simple, es decir, obligan directamente al patrono."

Asimismo están los intermediarios del patrono que son:" todas aquellas personas que contratan en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que efectué un trabajo en beneficio de un patrono, y que se caracteriza por tener responsabilidad solidaria con aquel."

1.7 Fuentes del Derecho de trabajo

Como toda norma jurídica tiene un lugar de donde nace su esencia tales cuales como, la Constitución, las leyes internas, reglamentos, etc.

Cabe resaltar que el Código de Trabajo Decreto Número 1441 contiene una edición conmemorativa lo cual nos hace énfasis en lo siguiente:

“Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables. Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.".[11]

Es por eso, que al hablar de fuentes del trabajo, deben clasificarse a su vez en: fuentes tradicionales y fuentes específicas, mismas que se explican a continuación.

1.7.1 Fuentes tradicionales del derecho de trabajo

Las fuentes tradicionales del derecho de trabajo, se conforman:

a) **Fuentes reales:** son aquellas cuestiones de hecho que sirven de fundamento a las fuentes formales entiéndase hechos económicos, políticos y culturales.

[11] Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Código de Trabajo Edición Especial.** Pág. 1

b) **Fuentes formales:** son aquellas que se producen por la creación de una norma jurídica siguiendo el proceso preestablecido en ley para su creación. Por la cual es creado por un órgano que tiene esa atribución pasando por una serie de pasos hasta llegar a su publicación y promulgación.

c) **Fuentes históricas:** este tipo de fuente nos indica acerca de los tipos de documentos de distintas épocas tales como libros, cartas papiros que coadyuvan a la creación de una norma jurídica.

1.7.2 Fuentes específicas del derecho de trabajo

Por fuentes específicas del derecho de trabajo, ha de entenderse el conjunto de normas jurídicas que conforman el ordenamiento jurídico de la materia a aplicarse. “En Guatemala, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, se establece que la única fuente del derecho, y consecuentemente del derecho del trabajo es la ley”, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

a) La Constitución Política de la República;
b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
c) Código de Trabajo;
d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
e) Reglamentos de trabajo, y
f) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Como se puede observar en el presente capítulo, se refiere a la cronología histórica del derecho laboral, donde se puede apreciar cómo ha surgido desde tiempos inmemorables y los diversos cambios que ha sufrido con el pasar del tiempo, ya que una característica que se le puede atribuir al derecho laboral es, considerablemente cambiante, en virtud de que la sociedad va

sufriendo cambios dependiendo las necesidades de cada época, donde en distintos tiempos se han ido reconociendo los derechos de carácter laboral y lo necesario de que se regulen en una norma jurídica para resguardar los derechos que goza cada trabajador.

También se explica cual es el significado del derecho de trabajo, ya que es muy importante saber cuáles son los elementos que lo conforman para poder entender mejor quienes intervienen en una relación laboral, a que derechos y obligaciones están sujetos ambas partes.

Asimismo, se desarrolla como se clasifica el derecho de trabajo, ya que no solamente estudia al trabajador de forma individual sino también de forma colectiva ya que existen casos donde se trata de tutelar un pluralidad de derechos y obligaciones, donde las pretensiones les son comunes a todos, existe una parte procesal que establece los procedimientos a seguir en caso surja un conflicto de interés provenientes entre el patrono y trabajador buscando una solución para dirimir la controversia entre ambas partes y por ultimo existe la seguridad social que se refiere a todo lo relativo a salud del trabajador, donde se le brindara la asistencia necesaria para resguardar su integridad.

Las fuentes de cada área derecho indican cómo es que nacen las mismas, ya que el derecho de trabajo tiene que tener un origen que deviene de acontecimientos históricos y políticos que han coadyuvado a obtener el origen del derecho de trabajo

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS QUE INSPIRAN AL DERECHO DE TRABAJO

2.1 Principio evolutivo del derecho de trabajo

El principio evolutivo del derecho de trabajo, hace referencia a que esta rama del derecho, se encuentra en constante evolución debido a que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano las cuales cambian rápidamente.[12]

La constante evolución del derecho de trabajo, trata de buscar el bienestar de los trabajadores, estableciendo de una manera más justa las relaciones laborales, es por eso que se dice que el derecho laboral es cambiante conforme van pasando los años ya que las necesidades van cambiando. En el código de trabajo se regula el principio evolutivo, siendo más específicos se encuentra en el primer considerando lo cual nos indica lo siguiente:

El hecho de introducirle modificaciones a la legislación laboral se relaciona directamente a la evolución que aconseja el principio evolutivo. El derecho en general es dinámico, naturaleza que obedece especialmente a que es una ciencia social y las relaciones humanas cambian, mutan y evolucionan simplificando éstas su tratamiento, circunstancia que no puede ser omitida por el derecho.

[12]Gndara, Y. Yuhry. (2016, 1 octubre). [Derecho Laboral]. Recuperado 13 septiembre, 2019, de https://www.slideshare.net/YuhryGndara/2-derecho-laboral

2.2 Principio de tutelaridad

Como bien se sabe el derecho laboral es eminentemente tutelar, ya que en palabras claras y sencillas “protege a la parte más vulnerable de la relación del laboral (trabajador)”[13]. Ya que el patrono por la posición que ocupa en la relación laboral, se aprovecha de dicho poder que ostenta, perjudicando así al trabajador, por eso la legislación laboral protege al trabajador en estos ámbitos del derecho.

Este principio del derecho laboral, se encuentra de manera expresa en el cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441, lo cual establece lo siguiente:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”

Asimismo la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su Artículo 103 lo cual indica en su parte conducente que: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

[13]"Uriarte, J. Máxima. (2019, 21 julio). Características del Derecho Laboral. Recuperado 13 septiembre, 2019, de https://www.caracteristicas.co/derecho-laboral

Es muy evidente que tanto el código de trabajo y la constitución política de la republica de Guatemala concuerdan que es primordial brindarle una protección al trabajador, en virtud de que existe una desigualdad frente al patrono, y por eso se dice que en la legislación laboral protege esencialmente a la parte más vulnerable siendo este el trabajador.

El Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 establece otro claro ejemplo de tutelaridad, lo cual dice que:“para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.”

Es necesario hacer énfasis que dentro de la doctrina jurídica este principio se encuentra de la mano con el principio protector, ya que esta indica que se debe de inclinarse en beneficio del trabajador.
Criterio que es compartido por el autor.

2.3 Principio de irrenunciabilidad

“Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441.”[14]

Este principio tiene una intima relación con el principio de tutelaridad y con el de obligatoriedad. Ya que el principio de tutelaridad cuida que el trabajador no renuncie a sus derechos sociales mínimos que goza según la ley.

---

[14] Deras, E. Edith.(2015,19 septiembre). Noción del Derecho del Trabajo. Recuperado 13 de septiembre, 2019, http://ley.exam-10.com/law/16085/index.html

Y con el principio de obligatoriedad, que todo esos derechos que goza el trabajador son imperativas al momento de cumplirse en favor del trabajador.

Se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece lo siguiente:

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores”.

Atendiendo al cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo Decreto Número 1441, es de gran importancia para el principio de irrenunciabilidad ya que establece que “el derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste…”.Lo anterior indica, jamás y por ningún motivo se puede obligar al trabajador a renunciar sus derechos mínimos reconocidos por la ley.

2.4 Principio de obligatoriedad

A este principio también se le conoce con el nombre de principio de imperatividad, ósea el Estado debe intervenir en la aplicación de la ley tal y como lo indica el cuarto considerando, literal c), del Código de Trabajo Decreto Número 1441 lo cual dice:

“El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de

donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."

En síntesis el Estado usa las normas jurídicas de carácter laboral para regular los derechos inherentes al trabajador, que por ninguna razón pueden obviarse al momento de celebrarse un contrato de trabajo, ya que son garantías que no pueden omitirse por ser el único medio de defensa que goza el trabajador.

2.5 Principio de realismo y objetividad

Este principio, se encuentra regulado en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo Decreto Número 1441 lo cual establece lo siguiente:

“el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

Como se indico con anterioridad el derecho laboral, trata de alcanzar el bienestar del trabajador y debe de ver la realidad que vive la parte vulnerable de la relación laboral.

El jurista Américo Plá Rodríguez, establece lo siguiente: “...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se

requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...".[15]

2.6 Principio democrático

Regulado en el cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441 literal f), lo cual establece: "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos…".

Esto indica que con ayuda del Estado el derecho de trabajo trata de alcanzar los fines que la ley regula y tutela, buscando el bien común como fin supremo del Estado, garantizando los derechos inherentes a la persona humana, ósea cuidando los derechos subjetivos de cada individuo.

2.7 Principio de sencillez

Este principio explica que el área derecho laboral, su análisis, comprensión y aplicación son fáciles de emplear al momento de utilizar la norma jurídica ya sea adjetiva o sustantiva. Tal es el caso del derecho procesal del trabajo, que dice que no es formalista, así facilitando mas el derecho tutelar del trabajador.

[15] Plá Rodriguez, Américo. Ob Cit. Pág. 89.

Este principio también se le denomina como poco formalista, y se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441, lo cual indica en su parte conducente lo siguiente:

"…estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida".

2.8 Principio conciliatorio

Se dice que el derecho de trabajo es conciliatorio ya que en un proceso de carácter laboral, se busca un avenimiento entre las partes (trabajador y patrono) buscando arribar una solución para dirimir un conflicto de intereses, para ya no continuar con el pleito.

Lo que persigue este principio es evitar que se prolongue más el pleito o evitar un pleito posterior.

Atendiendo a la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 se refiere a dicho principio, también se encuentra regulado este principio en el sexto considerando del Código de trabajo, lo cual establece:

"Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

Un ejemplo claro y sencillo podría ser el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, lo cual indica:

"Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y

aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables."[16]

Esto hace referencia de que se pretende evitar un pleito y llegar a una solución donde ambas partes este en total consenso.

2.9 Principio de superación de derechos sociales mínimos

Este principio se encuentra regulado en el cuarto considerando inciso b), del Código de Trabajo Decreto Número 1441, lo cual indica que los trabajadores gozan de derechos que nunca pueden obviarse bajo ningún tipo de circunstancias ya que la ley lo regula como derechos mínimos que goza el trabajador.

Lo cual se supone que esos derechos mínimos son invulnerables según la norma jurídica.

Estos derechos mínimos los encontraros regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala:

"son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados;
c) La obligación de pagar el salario mínimo;
d) La obligación de otorgar licencias en los casos contemplados en el Código de Trabajo

[16] López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de Trabajo para el Trabajador.** Pág. 88

e) La obligación de indemnizar a los trabajadores en caso de despidos injustificados."

2.10 Principio de justicia social

Este principio conforme a la humilde opinión del autor, se puede decir que es la protección que se les brinda a las personas débiles económicamente para elevar su estatus frente a las personas económicamente estables y superiores a los demás.

Un ejemplo claro es el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo cual dice que: "el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social".

Cabe resaltar que este principio se encuentra muy relacionado con los principios de tutelaridad, obligatoriedad y democrático.

2.11 Principio de equidad

La equidad como tal se puede definir como: darle a todas las personas lo que se merecen dependiendo que tipo de acto se hubiere realizado.

Este principio es sumamente importante ya que sirve de complemento para los principios de justicia social y democrática, ya que el juez debe de ser imparcial al momento de emitir su fallo, en base a todo lo argumentado en juicio.

También este principio vela por que el trabajador tenga un trato justo, un proceso conforme a la ley tratando de evitar la desigualdad de derechos entre las partes.

2.12 Principio de estabilidad

Este principio se refiere mantenerse de manera constante laborando sin perjuicio del trabajador tenga el temor a ser despedido sin una causa justa por parte del patrono.

Lo anterior establece que este principio es la garantía que goza el trabajador para poder permanecer en su trabajo sin ninguna pena de que sea removido por alguna causa que no sea justa.

Cabe resaltar que dentro de la doctrina existe el principio de estabilidad reforzada, lo cual el ordenamiento jurídico debe de buscar una garantía que sea real y efectiva para los individuos que son vulnerables; un ejemplo claro es la protección a las mujeres embarazadas ya que gozan de inamovilidad mientras dure su embarazo.

Es por eso que este principio busca tutelar a determinados individuos, de garantizarle el derecho de trabajo aquellas personas que son muy vulnerables frente al patrono, ya sea por su condición laboral y social.

2.13 Principio indubio pro operario

"Se trata de un principio, que se aplica para la interpretación de la normativa que rige una relación laboral concreta. Es decir, una vez que se haya determinado que norma se aplica a un contrato de trabajo (o a un grupo de ellos), si de esta aplicación derivan dudas o controversias de interpretación, la norma se aplicara según aquella interpretación le sea más favorable al trabajador"[17]

[17] Sánchez, M. Myriam. (2013, 12 de febrero). Principio "indubio pro operario". Recuperado 15 septiembre 2019, de http://myriamsancheznocea.blogspot.com/2013/02/el-principio-in-dubio-pro-operario.html

Este principio está regulado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, y establece que:

"En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador."

Cuando se habla de interpretar, quiere decir buscarle el verdadero sentido y esencia de la norma jurídica, entender que es lo que está escrito, en ese sentido se busca encontrar que es lo que le mas le favorece al trabajador.

La disposición favorable no aplica únicamente el ordenamiento jurídico, sino también a toda disposición de carácter laboral tal como los pactos colectivos, contratos individuales de trabajo, etc.

Es importante resaltar que, para el tratadista Américo Plá, el indubio pro operario es un principio protector de los derechos inherentes a la persona, de carácter laboral.

Sobre este principio se desglosan otras dos los cuales son la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Conforme al principio protector se trata de tutelar que no se vulneren los derechos que le son comunes a la parte más débil que es en este caso el trabajador, buscando erradicar la desigualdad entre las partes lo cual la mayoría

de las veces tiene más prioridad la contra parte que sería en este caso el patrono.

A este principio se le ha denominado de diferentes formas por una variedad de autores tales como, Juan Menéndez que le denomina principio tutelar, también el profesor Russomano que le denomina principio de protección tutelar y asimismo Kaskel Dersch que le denomina principio protectorio.

En síntesis se dice que el principio indubio pro operario es un método de protección muy importante en el ámbito laboral, ya que en caso de duda se va tomar todo en beneficio del individuo (trabajador), frente a la otra parte (patrono), donde se va interpretar la norma laboral en todo lo que le beneficie al trabajador, asimismo si existe discrepancia entre dos cuerpos le gales prevalece aquella que más le convenga al trabajador.

A lo que se refiere este capítulo es sobre los principios que inspiran al derecho de trabajo, ya que los principios sirven como directrices que sirven para orientar y conseguir un propósito, teniendo el derecho laboral una gran cantidad de principios que establecen como ha ido evolucionado el derecho de trabajo, la tutela jurídica que brinda a los trabajadores sobre los vejámenes que pueden sufrir referente al trabajo, donde cada derecho contenido en la ley son de carácter irrenunciable, ya que si fuera lo contrario el patrono se aprovecharía de este, provocando un perjuicio al trabajador, y asimismo debe de ser cumplido por el patrono todo lo que la ley le ordena tratando de buscar una solución pacífica entre ambas partes para evitar un pleito o dirimir una controversia que se esté llevando a cabo.

Tratando de buscar una superación económica resguardando los derechos sociales mínimos que tiene un trabajador y que se pueden hacer valer frente al patrono que deberá de respetar y cumplir ya que de no ser así, pueden haber consecuencias por no acatar lo que ordena la ley, donde el órgano jurisdiccional deberá de ser imparcial en todo momento, para que ambas partes tengan un trato justo buscando la equidad, dándole a cada quien lo que se merece.

Finalmente se tiene que analizar que norma jurídica le es más favorable al trabajador, sin importar el rango que ocupe una ley, toda vez que una ley inferior trate de tutelar más que una ley superior se aplicara la que más le convenga y este mas apegada a los intereses del trabajador.

Sin embargo se dan los casos donde existe duda con lo que establece una ley, buscando la solución más idónea para el caso, por la cual en caso de duda se favorecerá al trabajador en todo aspecto.

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Antecedentes históricos del contrato

Previo a dar inicio a la historia del contrato como institución jurídica, es importante decir, que con el surgimiento de los derechos de los pueblos germanos no implico un avance sino un retroceso a la evolución lo cual quedó muy lejos para poder ser igual a los contratos de la civilización romana y griega, ya que esta comunidad utilizaba varios elementos formales, con otro tipo de elementos, tal como la venganza privada como medio para que se cumpliera dichos acuerdos.

Por otra parte hubo otro derecho que fue más moderno y con más influencia lo cual fue el derecho canónico, que velaba por la veracidad de las cosas y de respetar la palabra dada. "En la recepción del derecho canónico se pretendía ir vistiendo los nudum pactum, es decir sin eficacia jurídica, hasta llegar a los pacta vestita (con eficacia jurídica). Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como la conocemos, no deriva de los contractus romanos, sino de los pactos. Así, en las decretales del Papa Gregorio IX (1234) se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento."[18]

Los pactos se tenían que cumplir ya que estaban supeditados al juramento que nacía de un vínculo jurídico, donde provocaba soluciones muy ambiguas que se daban al momento de dar por no valido un pacto, que estaba entrelazado a un pacto valido. "En el ámbito del derecho mercantil existían los tribunales de comercio para juzgar todas las materias que le concernieran y su

[18] GOMEZ Aranda, Rodolfo**.**Pág. 32

jurisprudencia fue la primera en reconocer el solus consensus obligat (basta el acuerdo para obligar).” [19]

“Por las exigencias del tráfico mercantil, no se podía vincular la eficacia jurídica de los pactos al cumplimiento de ciertas formalidades y por ello es claro que en esta rama del derecho se comenzaran admitir la eficacia de los simples pactos”.[20]

“Seguidamente, en la Edad Moderna, los teóricos del derecho natural, que en cierta medida secularizaron las ideas previas al derecho canónico, admitieron sin reserva la voluntad como fuente de obligaciones. Fue Hugo Grocio quien en su obra De iure bello a.c. pacis fundó todo su sistema en la necesidad de cumplir las propias promesas. Aparece por lo tanto el contrato como categoría donde el pilar básico es la simple voluntad de obligarse. Estas ideas se mostraron en consonancia con el pensamiento individualista y revolucionario de todos los juristas que influyeron en la redacción del Código de Napoleón (1804), como Domat o Pothier. En esta época el contrato era una institución tan valorada, que incluso se situaba en el fundamento constitutivo de la sociedad política (el contrato social) o se hablaba del matrimonio como contrato matrimonial.”[21]

Como resultado a todo eso se hace referencia al Artículo 1134 del Código Napoleónico que indica lo siguiente:” las convenciones formuladas conforme a las exigencias de la legalidad adquieren fuerza de ley entre las partes”. Lo que quiere decir este articulo, es dar una definición de lo que es contrato como una

[19] Ibid. Pág. 34
[20] El Contrato.(23 de febrero, 2013). Recuperado el 25 de septiembre de 2019, https://www.club ensayo.comTemas-variados/El-Contrato/558325.html
[21] Ibíd.

forma moderna de definirla, ya que se rompían los obstáculos para la contratación del antiguo régimen y ayudaba a la clase en ascenso, la burguesía, mejorando la dinámica del desarrollo industrial.

De todo lo expuesto se llego obtener la denominación de contrato que se utiliza en la actualidad, donde se ha implementado en la mayoría de normas jurídicas de carácter moderno, lo cual da una serie de palabras que son sencillas y conducentes para definir el contrato.

Hoy en día, existe una pluralidad de criterios con respecto a los autores por existir una crisis de los presupuestos que dieron origen al contrato. Ya que la base del contrato tiene y debe que tener la voluntad de las partes que sea y libre e igual, lo que hoy en día no se cumple con esto, ya que se encuentra muy limitada en diferentes tipos de contratos que entre ellos podemos mencionar a los contratos de telefonía y energía eléctrica.

Analizado por otro aspecto no hay igualdad entre el patrono y el trabajador, ya que el trabajador necesita laborar para sobrevivir, es así como conforme a pasado el tiempo la figura del contrato sigue regulado como tal, pero cambiando o creando otras modalidades que casi siempre solo beneficia a una parte.

3.2 Definición de contrato de trabajo

Culminada la historia del contrato, y que este nace con el derecho civil, es menester darle énfasis al contrato de trabajo como tal, cuando se refiere al contrato de trabajo se tiene que tomar en cuenta que los que intervienen en este vínculo son el trabajador y el patrono.

Dicho lo anterior se puede decir de manera sencilla que un contrato de trabajo es; un acuerdo de voluntades entre dos individuos el cual los une un vinculo jurídico donde se establece de manera expresa los derechos y obligaciones que tienen ambas partes, para la prestación de un servicio a cargo de una persona en favor de otra a cambio de una retribución, fijando el tipo de trabajo, horario, jornada, salario, etc.

"Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral. El Contrato Individual de Trabajo así, con mayúsculas y tal como figura en el Código de Trabajo, es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario."[22]

La norma jurídica de Guatemalteca lo define en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 de la siguiente manera:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

[22] INEL. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 11

De la definición que brinda el código, proporciona elementos que son importantes para establecer un contrato de trabajo y son:

1. Vínculo económico jurídico: ya que la relación que existe entre ambas partes deviene de la ley donde existen derechos y obligaciones que deben ser respetadas lo cual produce recurso dinerario en favor de una de las partes por la prestación de una actividad.
2. Prestación de servicios de manera personal: esto quiere decir que el trabajador que fue contratado deberá de realizar personalmente la actividad que se le encomendó.
3. Dependencia continuada: se entiende que hay dependencia continuad cuando el trabajador tiene un lugar de trabajo, utensilios y herramientas necesarias para la prestación de los servicios.
4. Dirección inmediata o delegada: esto se refiere a que el patrono tiene voz de mando sobre el trabajador para la realización de determinado servicio
5. Remuneración: esto se da cuando el trabajador culmina la actividad encomendada por el patrono y tiene derecho a recibir la retribución pecuniaria por la actividad realizada.

Cabe resaltar que los derechos que establece el Código de Trabajo Decreto Número 1441 no pueden ser renunciados por ninguna de las partes al momento de formalizarse un contrato de trabajo por lo regulado en los Artículos 102 y 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala. Donde en esta contratación de carácter individual se deben de respetar las garantías sociales que tutelan al trabajador.

3.3 Clasificación del contrato individual de trabajo

Existen una variedad de clasificaciones del contrato de trabajo por lo que se puede explicar las siguientes:

A) Según el número de sujetos:

a) Individual: el que se formaliza entre patrono y trabajador.

b) Colectivo: tomando como referencia el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 16 dice: “el contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente…”.

B) Según la forma:

a) Escrito: que consta en un documento de manera expresa.

b) Verbal: el que se realiza de manera verbal ósea utilizando la voz.

C) Por la modalidad

a) Tiempo indefinido: no se establece la fecha de su culminación.

b) Plazo fijo: cuando se establece un acontecimiento futuro y cierto, esto quiere decir se establece su fecha de culminación.

c) Obra determinada: cuando se culmina de manera global y total determinado asunto.

3.4 Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene determinados elementos que lo hacen diferentes a los demás los cuales son:

a) “Contrato dirigido: Porque en dicho contrato, el Estado fija los límites mínimos o máximos de la relación laboral como por ejemplo la jornada de trabajo y la remuneración, con la finalidad de nivelar la desigualdad entre ambas partes.

b) Contrato bilateral: Pues genera obligaciones para ambos contratantes.

c) Contrato oneroso: Ya que ambas partes obtienen una utilidad mutua de su contraparte. Porque el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono.

d) Contrato conmutativo: Pues las prestaciones que implica se entienden semejantes.

e) Contrato de tracto sucesivo: Ya que las obligaciones adquiridas por las partes se cumplen sucesivamente en el transcurso de la duración del contrato.

f) Contrato consensual: Pues con el hecho de manifestar su voluntad las partes éste se realiza.

g) Es principal, porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.

h) Es personal, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

i) Contrato normado: Porque la mayor parte de su contenido es obtenido de fuentes externas como leyes, disposiciones administrativas y convenios colectivos.”[23]

3.5 Regulación legal del contrato de trabajo

El fundamento legal del contrato individual de trabajo está contenido en el Título II, Capítulo I del Código de Trabajo Decreto Número 1441, del Artículo 18 al 37, donde se explica lo más relevante de este aspecto.

3.5.1 Relación de trabajo y contrato individual

Muchas personas tienen la idea que relación de trabajo y el contrato individual de trabajo son sinónimos cosa que es totalmente errónea ya que el contrato de individual de trabajo es el vínculo económico jurídico que se dan

[23] Gómez Aranda, Rodolfo**. Ob. Cit**. Pág. 82

entre patrono y trabajador, mientras que la relación de trabajo consiste en la prestación de servicios o ejecutar determinada labor.

Lo anterior está regulado en el Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

3.5.2 Contenido del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino específicamente a lo dispuesto en el Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto Número 1441:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que el Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea;

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley;

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimum de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo

de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Estos elementos se tienen que tomar en cuenta cuando se suscribe el contrato de trabajo, específicamente por el trabajador, para prevenir que el patrono tergiverse la realidad y la naturaleza del contrato. Cabe resaltar que en la doctrina el contrato individual de trabajo está supeditado al principio de primacía de la realidad ósea el trabajador realizara labores compatibles conforme a sus aptitudes, lo cual lo encontramos regulado en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 21.

3.5.3 Inclusión de garantías y derechos mínimos en los contratos de trabajo

Establece el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 22 que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Como se aprecia en este articulo se regula y tutela el derecho de tener y gozar las garantías sociales mínimas.

3.5.4 Efectos por incumplimiento del contrato de trabajo.

Como ya se indico con anterioridad, el contrato de trabajo es un vinculo económico jurídico, que enlaza a dos individuos para la realización de determinados actos, entiéndase trabajo. La falta de ejecución del mismo conlleva a un incumplimiento de la relación de trabajo.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 24 establece de manera sencilla que cuando se incumple el contrato individual de trabajo, en

cualquier de sus disposiciones obligara a las partes, patronos y trabajadores y donde se incurrirá en responsabilidad económica para quien lo haya incumplido, de conformidad con la legislación laboral.

3.5.5 Las reglas generales del contrato de trabajo

La clasificación del contrato explicada con anterioridad desglosa la clasificación legal del Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, que indica que los contratos de trabajo serán por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada.

Además el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 26 establece que la regla general de todo contrato individual de trabajo debe entenderse que es por tiempo indefinido, esto quiere decir que es una presunción iuris tantum. Por consiguiente siguen los contratos de obra y a plazo fijo lo cual serán formalizados en los casos que se cumpla la naturaleza de los mismos.

Por otra parte, el Artículo 27 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 regula que:

"El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores agrícolas o ganaderas.

b) Al servicio doméstico.

c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas."

Es importante indicar que la mayoría de las veces y por norma general el contrato debe ser por escrito, claro está que existen excepciones que el contrato puede formalizarse de una manera distinta, hay casos en que no existe un contrato, por lo que todo lo afirmado por el trabajador se reputan en contra del patrono. Estas afirmaciones se encuentran contempladas en el Artículo 30 del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

3.5.6 Formalidades del contrato de trabajo

Según lo establecido en el Artículo 28 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, el contrato de trabajo debe de extenderse por escrito, en tres ejemplares, que deben ser uno para el patrono, uno para el trabajador, y otro para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente en la Dirección General de Trabajo, quien deberá revisar, aprobar y registrar el ejemplar del contrato celebrado.

A continuación, establece la lista de los requisitos mínimos que deben de contener los contratos de trabajo regulados en el Artículo 29 del Código de Trabajo Decreto Número 1441:

a) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
c) La indicación del tipo de servicio que el trabajador realizara, tratando de especificar las características del trabajo.

d) Lugar de trabajo, ósea la circunscripción territorial donde va a laborar el trabajador.
e) Señalar el lugar donde vive el trabajador, en el caso de ser un lugar distinto a donde vive.
f) La duración del contrato y expresar si es por tiempo indefinido o para ejecutar determinada obra determinada.
g) El tiempo de la jornada a laborar y las horas.
h) La remuneración por el trabajo hecho y algún tipo de beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador.
i) El lugar y fecha de de la formalización del contrato.
j) Firmas de ambas partes, y para los que no sepan escribir su impresión digital.

Cuando se habla de formalidades se refiere a los requisitos que debe de llenar un contrato de trabajo ya que se tiene que especificar con mayor claridad e indicar con detalles que es lo que se va a celebrar, donde se tiene que tomar como base la ley.

En el entendido que la ley establece la serie de formalidades que se tienen que tomar en cuenta tales como indicar el nombre y el apellido ya que con esto se individualiza una persona de las demás, donde reside para tener un lugar donde encontrar al trabajador por si ocurriere algún tipo de circunstancia ajena al patrono. Asimismo es necesario establecer la fecha cuando inicio la relación laboral ya que esta ayuda al cálculo de sus prestaciones y establecer cuál es el monto le corresponde. Es necesario establecer qué tipo de trabajo se va a realizar ya que se tiene que ver las capacidades del trabajador lo cual tiene que ser acorde a su intelecto o su resistencia física dependiendo el tipo de

trabajo a realizar, indicar con claridad sobre que circunscripción territorial se va a realizar el trabajo todo con el fin de evitar malos entendidos.

Decir de manera específica cuánto va a durar el contrato desde que fecha inicia hasta la fecha de finalización, dándole a conocer de cuánto va ser la remuneración por el trabajo realizado si van haber jornadas extraordinarias que trabajar, establecer el lugar y la fecha de la celebración del contrato y por ultimo y siendo el más importante dejar plasmado su consentimiento expreso a través de la firma o huellas dactilares sino supiera escribir.

En este capítulo se desarrollo los antecedentes históricos que le dieron origen al contrato, lo cual varias civilizaciones hicieron uso del mismo para poder formalizar sus declaraciones de voluntad dándole autenticidad para que sea cumplida por ambas partes, buscando posteriormente regularlo en las leyes para que sea válido en todo negocio jurídico que se celebre entre dos individuos, dando así el origen del contrato, donde se tiene que analizar con detalle que es lo que comprende y quienes intervienen en el mismo, donde ambas partes tienen derechos y obligaciones que pueden ser compelidos cuando no se cumple con lo pactado por alguno de los dos individuos.

En el contrato individual de trabajo intervienen dos individuos, siendo el trabajador y el patrono, donde se establece un vínculo económico jurídico donde se presta un servicio a cambio de una remuneración.

Pudiendo ser el contrato de trabajo individual o colectivo dependiendo el número de individuos que desean celebrar el contrato, llenando las formalidades

que la ley exige para que sea válido, y asegurarse de que este regulado en ley para tener una tutela jurídica más efectiva.

En Guatemala la ley encargada a regular todo lo relativo a contratos de trabajo es el Código de trabajo Decreto 1441 Número del Congreso de la República, que vela por los derechos inherentes al trabajador.

CAPÍTULO IV

LA FIGURA DE LA INDEMNIZACIÓN

4.1 Definición de la indemnización

Es muy importante definir lo que es la indemnización laboral, ya que de aquí deviene el problema que se investiga para que más adelante sea debidamente analizado. El autor Guillermo Cabanellas define la figura de la indemnización como: “...El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima.”[24]

Por su parte, Manuel Ossorio dispone que la indemnización de manera general, es un resarcimiento de un daño o perjuicio. La presente institución se emplea en las aéreas del derecho laboral y civil.

En el caso del derecho civil se utiliza para aquellas personas que incurren en una negligencia, impericia o culpa, ocasionando un menoscabo al patrimonio de otro individuo, por lo cual queda en la obligación de cumplir. Y en el derecho laboral, la indemnización tiene una dualidad de significados, siendo la primera como una indemnización civil y la segunda es cuando al trabajador se le despide de manera injusta o bien ya ha cumplido su tiempo al momento de terminar la relación de trabajo.

4.2 Elementos y fuentes de la indemnización

Los elementos que conforman a la indemnización de carácter laboral se extraen de las definiciones de varios juristas que concuerdan en lo mismo lo cual se explican los siguientes:

---

[24] Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual, Tomo III**. Pág. 692

A. Resarcimiento económico: Siendo este el elemento más importante de la indemnización laboral, ya que se repara el menoscabo y daño causado al trabajador, dándole así recurso dinerario que funge como una compensación económica, en virtud de que ya no existe una relación laboral.

B. El daño: Este elemento puede definirse como todo detrimento o menoscabo hacia el patrimonio de un individuo en este caso el trabajador.

C. El perjuicio: se entiende que a causa del daño un individuo deja de percibir las ganancias licitas que afecta su patrimonio, en este caso es dejar de percibir la remuneración que por ley tiene un trabajador mensualmente.

Toda vez que se ha ido explicado los elementos que conforman a la indemnización laboral, es necesario explicar las fuentes del mismo, que debe de entenderse a lo que le da un origen. Para el autor Mario de la Cueva en su obra El nuevo derecho mexicano del trabajo explica como fuentes para la indemnización los siguientes:

a) "En el incumplimiento culpable (sencillamente culpable o doloso) o cumplimiento defectuoso de una obligación anteriormente contraída (culpa contractual);
b) En un acto ilícito realizado fuera del campo contractual (culpa extracontractual o aquiliana, es decir aquella que es ajena al contrato pero que también tiene un nexo obligaciones).

c) En algún acto que, a pesar de no ser culpable, determine por razones especiales tomadas en cuenta por la ley un deber de indemnizar (responsabilidad objetiva).

d) En un negocio jurídico (contrato o testamento) en el que, por voluntad de las partes, se establezca este deber de indemnizar, siempre que ello se haga dentro de los límites que la Ley impone a la libertad de contratación y a la libertad testamentaria. Son ejemplos los contratos de seguros y las cláusulas de Garantía en la que se asume la responsabilidad por posibles casos fortuitos.

e) La indemnización por causa de muerte del trabajador tiene su origen en un negocio jurídico en que se establece el deber de indemnizar, porque, de conformidad con el Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo Decreto Número 1441, el pago de esta indemnización es obligación del patrono como consecuencia de cualquier contrato de trabajo, sí el trabajador fallecido no fuera beneficiario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o en caso que la prestación otorgada por dicho instituto fuera menor a la que tendría que pagar el patrono, este estará obligado sólo por la diferencia."[25]

Es evidente que todas las fuentes poseen un elemento que le es común a todos, que propicia el daño y perjuicio en la relación de trabajo, donde no es un acto justo y justificado lo cual se concreta en el despido.

4.3 Fundamento legal de la indemnización

La indemnización laboral se encuentra dispersa en todo el Código de Trabajo, pero hay un artículo en particular que se le debe tomar importancia por las consecuencias que se derivan del mismo, siendo Artículo 82 del Código

[25] De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho de trabajo mexicano.** Pág. 79

de Trabajo Decreto Número 1441 establece que en qué caso se debe de indemnizar al trabajador por parte del patrono por no poder demostrar la justa causa en del despido de aquel.

Con base a todo lo expuesto con anterioridad se establece que el patrono cuando despide a un trabajador con causa injustificada debe de cumplir con todo lo que regula la ley, por lo tanto es obligatorio pagarle su indemnización, para que sea resarcido de los daños y perjuicios ocasionados por el patrono.

Claramente la realidad es otra, pues muy pocas veces un patrono sigue un procedimiento que sea legal para poder hacer un despido justificado provocando de manera dolosa el despido injustificado, con base al Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 78 literal b) que indica, que si dentro de juicio se estableciere como injustificado un despido, en este caso el patrón queda obligado a pagar los daños y perjuicios al trabajador los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue despedido, hasta el efectivo pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario, y de aplicar, las costas judiciales.

4.4 Clases de indemnización

En lo entendido de que la indemnización laboral surge a través de la culminación de la relación de trabajo, donde le único documento que respalda dicha relación es el contrato suscrito por trabajador y patrono. Por lo que se hace un listado de lo siguiente:

a) Indemnización por despido directo sin justa causa y despido indirecto: este tipo de indemnización se da cuando el patrono despide al trabajado sin que exista una causa justificable para hacerlo, o asimismo el patrono utiliza métodos para que manera indirecta el trabajador comprenda que lo están despidiendo, conocido también como el auto despido. Esta la

encontramos regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

b) Indemnización por causa de muerte del trabajador: esta se da cuando existe la muerte del trabajador, lo cual da por terminado la relación de trabajo. Esta se encuentra regulado en los Articulo 85 litera a) del Código de Trabajo Decreto Número 1441 y en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102.

Entonces como el trabajador se encuentra en estado inactivo por haber cesado su vida, la indemnización se le adjudica a la familia, correspondiente a un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.

c) Indemnización por enfermedad, invalidez permanente o vejez: Este tipo de indemnización procede cuando el patrono despide al trabajador por tener un tipo de incapacidad que no lo hace apto para el cargo que desempeña, lo cual son la causa de enfermedad, invalidez o vejez y que el mimo trabajador no goza de la ayuda del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El fundamento legal de esta indemnización la encontramos en el Artículo 82 literal e) del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

d) Indemnización en contratos de obra y plazo fijo: Este de tipo de indemnización se da cuando al momento de finalizar la relación laboral, no importando si fue culminado por el patrono o el trabajador pero que sea sin justa causa, antes de que finalice el plazo convenido, deberá por mandato legal pagar a la otra parte los daños y perjuicios ocasionados por falta de cumplimento en el plazo.

e) Indemnización de trabajos a domicilio o de familia: Este tipo de indemnización se da cuando el trabajo se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten. Todo esto se encuentra regulado en el Artículo 199 del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

f) Indemnización universal: Esta indemnización consiste "en el resarcimiento o reparación de un todo, del universo de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador; es decir a la compensación total por los años de servicio que prestó al patrono"[26]. Esto se refiere que el resarcimiento se va a calcular de manera general con el único fin de beneficiar al trabajador tomando en cuenta que no está regulada de manera expresa dentro de la ley es muy raro que se de este tipo de indemnización, pero sin embargo existen centros de trabajo donde si dan esta tipo de indemnización a los trabajadores

4.5 La naturaleza jurídica de la figura de la indemnización laboral

Mario de la Cueva desarrolla la naturaleza jurídica de la indemnización de carácter laboral, tomando como base el despido injustificado.

Existe una variedad de discrepancia, si la indemnización laboral corresponde a una sustitución salarial o compensación económica, dicho autor es del criterio que corresponde a una compensación económica, pero es menester hacer énfasis sobre las teorías que existen:

a) **Teoría del Precio de Antigüedad:** "Esta teoría, cuyo principal propulsor es Barassi, se fundamenta en que la indemnización por despido sin justa

[26] Quiquivix Orozco, M. Mario Estuardo.(2005, septiembre). Análisis de las principales causas por las cuales se hace necesario crear una indemnización universal dentro de la legislación laboral guatemalteca. Recuperado 26 septiembre, 2019, de http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/21841.pdf

causa es un premio a la antigüedad y colaboración en una empresa, dicho premio se establece por un nexo causal entre el tiempo trabajado y la terminación del contrato de trabajo, quedando obligado el patrono a pagar una suma de dinero al trabajador tomando en cuenta ese nexo causal."[27]

b) **Doctrina del Riesgo Profesional:** "Esta doctrina equipara la indemnización por despido con la correspondiente a accidente de trabajo, ya que según los defensores de esta teoría la prestación de servicios origina la adquisición del derecho al empleo y que con la indemnización se repara, aunque no íntegramente, un daño que se ocasiona por el rompimiento de contrato."[28]

c) **Resarcimiento de Daños y la teoría de Abuso del Derecho o del Uso Abusivo del Derecho:** "La teoría del resarcimiento de daños se refiere a que al trabajador se le ha de indemnizar por los daños y perjuicios que le ocasiona el rompimiento del contrato de trabajo, tanto del daño emergente que significa la disminución en su patrimonio, como del lucro cesante en lo que dejará de percibir. De esta teoría se deriva la teoría francesa llamada teoría de abuso del derecho o teoría del uso abusivo del derecho, los propulsores de esta teoría aducen que al ser despedido sin justa causa, o sin causa, el trabajador ha de ser indemnizado por esta destitución abusiva."[29]

La teoría de resarcimiento de daños ha creado un gran impacto, porque la doctrina indica que no es correcto denominarlo como un abuso de derecho, ya que la palabra indicada es denominarle como un acto ilícito, ya que todo acto que sea deshonesto es ilícito, por lo que el

[27] De la Cueva. **Ob.Cit.** Pág. 89
[28] **Ibid.**
[29] **Ibid.** Pág. 90

derecho se estanca desde el momento que inicia el abuso, tal como lo indica Ana Patricia Morataya Bonilla, citada por de la Cueva: "...no puede haber uso abusivo de un derecho, porque un mismo acto no puede ser al mismo tiempo, conforme y contrario a derecho...".[30]

d) **Preventiva de Desocupación**: "Esta teoría presenta una doble función: a) por una parte es un freno impuesto al empleador que se ve impedido por motivos económicos para desprenderse del personal o trabajadores a su servicio; y b) en caso de despido, proporcionar al menos, en forma parcial y temporal al trabajador los recursos para su subsistencia."[31]

e) **Sanción Punitoria:** "Esta doctrina considera que la indemnización es una sanción impuesta al empleador por romper sin justa causa el contrato de trabajo."[32]

f) **Salario Diferido:** "Los partidarios de esta teoría sostienen que la indemnización es un salario diferido que se descuenta durante el curso de la relación laboral y que el trabajador tiene derecho a percibir al terminar la relación de trabajo. Esta teoría ha recibido dura crítica, ya que sus opositores sostienen que, si se trata de un salario diferido acumulado durante la relación laboral y que ha de ser pagado al momento de la extinción de la misma, tendría derecho a su remuneración los trabajadores despedidos sin justa causa como los renunciantes, no existiendo dentro del ordenamiento jurídico tal derecho para estos últimos."[33]

g) **Complemento de la indemnización por preaviso:** "Esta teoría sostiene que la indemnización constituye una garantía del trabajador despedido para tener sustento durante el tiempo que tarde en encontrar un nuevo trabajo a partir del preaviso. Esta teoría resulta inoperante para el

---

[30] **Ibid.**
[31] **Ibid.** Pág. 91
[32] **Ibid**.
[33] **Ibíd.**

sistema jurídico debido a que no existe para el patrono la obligación de dar preaviso del despido.”[34]

4.6 Cálculo de la indemnización

Para calcular la indemnización laboral se toma como fundamento legal el Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto Número 1441:

1. Fecha de cuando inicio la relación laboral.
2. Hacer un promedio de los salarios devengados durante los últimos 6 meses, asimismo debe considerarse el salario la suma devengada durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.
3. Aguinaldo equivalente a seis meses.
4. La cantidad de la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado.
5. ventajas económicas, y si se hubiesen establecido, se tomara el 30% del salario del trabajador.

La fórmula utilizada para su cálculo matemático es:

“(Salario promedio 6 meses/6+salario promedio 6 meses)/365*Días laborados”[35]

La formula anterior se explica de la siguiente manera: se toma el promedio de los seis meses de salario lo cual el resultado se divide en seis y se suma el resultado más el salario promedio, en donde el resultado se divide entre el resultado de trescientos sesenta y cinco por el total de días trabajados. Obteniendo así el cálculo de la indemnización laboral que le corresponde al

[34] **Ibíd.** Pág.92
[35] Calculodeprestaciones.(2018).Recuperado29,septiembre,2019,de https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/igt/calculo-de-prestaciones.

trabajador por haber culminado su relación laboral donde el patrono se debe de guiar sobre las leyes laborales que dan las formulas y asimismo avocarse a lo que disponga el ministerio de trabajo y previsión social. Dicha fórmula fue sacada de la página del Ministerio de Trabajo y Previsión social.

Lo desarrollado en este capítulo, es sobre en qué consiste la indemnización de manera general, consistente en un resarcimiento que se le hace a una persona por haberle causado un daño o perjuicio, lo cual dicho resarcimiento es de carácter económico ósea se le adjudica a una persona dinero. Como bien se estableció existe dos clases de indemnización siento estas, la laboral y la civil teniendo ambas como finalidad de restituir una cantidad de dinero, sin embargo el motivo de cada uno es diferente.

Los elementos que conforman a la indemnización son muy necesarios para poder esclarecer bien que es la indemnización, para que exista una indemnización tiene que existir un daño ósea circunstancias que afecten al patrimonio de una persona, debe de haber un perjuicicio consistente en la ganancia licita que se deja de percibir a causa del daño y por ultimo debe de restituir ese daño con una resarcimiento económico que consiste en el recurso dinerario a favor de una persona que ha sufrido un daño y un perjuicio.

Afortunadamente en Guatemala existen leyes que regulan lo relativo a la indemnización teniendo una tutela jurídica más efectiva al momento de querer hacer valer ese derecho. Siendo muy importante que las personas tengan conocimiento previo del tema ya que son asuntos que se les debe de dar mucho énfasis ya que protege sus interés económicos, por lo cual desgraciadamente

existe mucho desconocimiento del tema, provocando el aprovechamiento de la otra parte para no restituir a lo que está obligado según la ley.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE LOS CONTRATOS DE TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA

5.1 Definición trabajo tiempo parcial

A lo largo del desarrollo de la presente investigación se ha ido estableciendo y concretando que el trabajo es un derecho de carácter social como bien lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102. Lo que quiere decir este artículo es que toda persona que labora tiene protección jurídica por parte del Estado.

A consecuencia de los cambios sociales que se dan de manera constante dentro de una amplia comunidad competitiva, se ha ido buscando los medios suficientes para buscar erradicar el desempleo y que las personas tengan una mejor calidad de vida. Tratando de inmiscuirse para buscar un aumento salarial y coadyuvar en favor del trabajador y el patrono, basándose en los métodos innovadores de otros países para crear un método que sea eficiente y útil para la población trabajadora.

Una de las innovaciones que se ha ido buscado es que reduzcan las jornadas laborales, pero entra la incógnita si no es contraproducente realizarlo ya que no todos los métodos dan los mismos resultados, pero esto podría ayudar a la creación de más trabajos

Muchos consideran que el trabajo de tiempo parcial es algo nuevo en el campo del derecho laboral, mas no son ciertas dichas consideraciones, ya que ha sido un tema que se ha tratado dese hace años, tal como se estableció en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1994 sobre el convenio 175 y la recomendación 182 que habla de él “Trabajo a Tiempo Parcial” que vienen

de la Organización Internacional del Trabajo y el acuerdo de 1997 de la Unión Europea.

El motivo jurídico por la cual la Organización Internacional del Trabajo dio origen al convenio 175, es para poder resguardar a todos los trabajadores que están bajo ese tipo de relación laboral que resulta ser peculiar y diferente a las demás, ya que es muy frecuente que se vulneren sus derechos sociales mínimos regulados por las leyes

La definición más acertada y concreta para definir el contrato de tiempo parcial es la que nos proporciona el convenio 175 de la OIT en su artículo 1, que nos dice lo siguiente:

“La expresión Trabajador a Tiempo Parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.”

“Como se ve, el convenio habla de trabajadores en “situación comparable”. Pues se considera que el número de horas trabajadas se entiende normal para los trabajadores a tiempo completo, aunque puede variar de acuerdo a la profesión o actividad que se trate, de suerte que si la jornada normal de un trabajador es inferior se considera que es un trabajador a tiempo parcial. Sobre la duración normal del trabajo, el Convenio indica que se puede calcular semanalmente, mensualmente o en promedio, durante un período determinado.”[36]

[36] Herrera Diaz, Rebeca, R.(2000).El trabajo a tiempo parcial(Tesis de pregrado). Facultad de ciencias jurídicas, Bogotá. Pág. 10.

Según el Acuerdo Marco de la Unión Europea da una definición de trabajador a tiempo parcial lo cual dice:

"(...) un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como medida de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable."[37]

Con base a lo desarrollado se llega a la conclusión de que su naturaleza es de carácter jurídico, ya que la intervención de la ley para tutelar los derechos de los trabajadores de tiempo parcial para buscar la igualdad de condiciones a la que tienen derechos estos individuos.

Entonces se puede definir al trabajo a tiempo parcial como: "El acuerdo de voluntades por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada"[38].

La disimilitud que existe entre el trabajador de tiempo parcial y un trabajador a tiempo completo, estriba que en uno prestara sus servicios ya sea intelectuales o físicos pero la jornada es menor a la que establece el código de trabajo, donde se recibirá una retribución en base al tiempo laborado, y el trabajo a tiempo completo igualmente que en el trabajo a tiempo parcial, el trabajador presta sus servicios intelectuales o físicos, pero la jornada se

---

[37] **Ibíd**. Pág. 11
[38] López Orneto, Marcos, "**El trabajo a tiempo parcial**". Pág. 1.

ejecutara conforme a lo que establece el Código de Trabajo Decreto Número 1441.

5.2 El concepto de flexibilidad laboral

Determinado debidamente la conceptualización del trabajo a tiempo parcial como un elemento del derecho laboral, es necesario enlazar el término de flexibilidad laboral ya que esta aparejada a la contratación a tiempo parcial.

"Es un hecho que las elevadas tasas de desempleo se dan a nivel internacional y, sobre todo, la existencia de determinados grupos especialmente afectados por tal situación (jóvenes que intentan acceder por vez primera al mercado laboral, desempleados de larga duración, mujeres, personas de edad, trabajadores discapacitados y trabajadores que están cursando estudios o prosigan su formación profesional) hace que se plantee la determinación de las causas fundamentales de dicho problema, con el objeto de establecer una metodología que pueda mejorar la situación de los trabajadores."[39]

"La flexibilidad puede ser comprendida como la capacidad de los sistemas, de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio mediante el establecimiento de nuevas estructuras o nuevas formas de comportamiento. Esta adaptación se traduce no solamente en ajustes (flexibilidad defensiva), sino también en estrategias anticipativas como la creación de productos y la explotación de nuevos mercados o la formación profesional de la mano de obra"[40].

El patrono tiene a su favor la estrategia en base a la flexibilidad ya que se reducen los costos de trabajo y aumenta la productividad por la gran cantidad

---

[39] Valenzuela Herrera, Augusto. **El contrato de trabajo de tiempo parcial**.Pág.10
[40] Senise Barrio, Ma. Eugenia, **El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo**, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid, 2001, pág.5

de trabajadores que ejecutan labores, por lo que se debe de regular en ley. Para evitar abusos posteriores y no aprovecharse sobre esa gran ventaja.

La flexibilidad laboral brinda varios tipos de modos en la que se puede emplear, según el autor Robert Boyer, en su obra La flexibilidad en el trabajo, explica una variedad, en lo cual solo se tomaran algunas en virtud de que son las más importantes para la presente investigación:

1. "Flexibilidad en la adaptación productiva.
2. Flexibilidad como una aptitud de los trabajadores ante el cambio de puestos de trabajo, ya sea de manera descendente o ascendente.
3. Flexibilidad en las modalidades de contratación jurídicamente.
4. Flexibilidad en fijación salarial, atendiendo al mercado y puestos de trabajo.
5. Flexibilidad en la parte fiscal para el patrono:

Como se aprecia, estas modalidades favorecen tanto al patrón como al trabajador, pero ¿pueden coexistir?, esto es una disyuntiva, pues muchas veces el empleador únicamente busca flexibilidad propia de manera unilateral, perjudicando al trabajador, escenario en el que, interviene entonces el Estado a través de las normas legales."

La Organización Internacional del Trabajo establece los métodos de flexibilidad tomando en cuenta cinco factores importantes que son:

1. "El coste de trabajo. A finales de 1984 se considera que el aumento constante del desempleo es debido a la excesiva carga de los costes salariales y no salariales. Por ello, se intentará reducirlos mediante la flexibilidad en la asignación de las remuneraciones, estableciéndose

distintos mecanismos como, por ejemplo, su imputación en función del rendimiento individual o colectivo.

2. El tiempo de trabajo. Se reivindica revisar la legislación para permitir un aumento de la gama de contrataciones, adoptándose formas tales como la diversificación de los tipos de empleo y la estimulación de la jubilación anticipada.
3. La organización del trabajo, la polivalencia y la movilidad. Dimensión que está relacionada con las nuevas exigencias en el trabajo debido a la incorporación de nuevas tecnologías.
4. La formación, cualificación y motivación. Para obtener la polivalencia de un trabajador es necesario un nivel elevado de formación. La organización del trabajo cambia de estilo, centrándose en la movilidad interna de la plantilla y en una mayor participación del trabajador en las decisiones de la empresa, para lo cual necesitará de una calificación adecuada a las necesidades exigidas por la empresa.

Existe un reflejo del interés creciente por el mercado de trabajo, tratando de eliminar sus posibles rigideces, para intentar paliar, de esta manera, el problema del desempleo."[41]

Con base a todas las argumentaciones muchos autores y juristas están en total consenso que la flexibilidad laboral se da con la reducción del tiempo laboral, ya que existe un vínculo que genera derechos y obligaciones ya que existe una relación laboral que genera una productividad remunerada. La clave se determina a través de la perfecta repartición de labores y tiempo para ejecutar un trabajo y no la contabilización de la jornada completa.

[41] **Ibid**. Pág. 13

Sin embargo se dan los siguientes consejos para establecer y desenvolver la flexibilidad laboral de conformidad con:

1. "La reorganización y la ampliación del tiempo operativo en el proceso de producción y del horario de apertura de los servicios, y la consiguiente flexibilización de la organización del tiempo de trabajo impulsada por los empresarios a fin de mejorar la productividad, la competitividad y el servicio que se ofrece a los consumidores.
2. La reducción del tiempo de trabajo individual a fin de alcanzar una mayor calidad de vida.
3. Las posibles consecuencias que la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo pueden tener en la creación y en la redistribución del empleo y, por consiguiente, en la reducción del desempleo."[42]

Dichos consejos deben ser observadas y aplicadas por todas las empresas, según sean sus ideologías y políticas internas y con observancia de la ley en todo momento.

5.3 Importancia de la existencia del trabajo a tiempo parcial

Lo sustancial y valioso del trabajo del tiempo parcial es que indica un avance y evolución y formas más innovadoras de trabajo provocando un aumento económico en los países que lo emplean, más no los países que van para la decadencia económica provocando la falta de empleos.

Se utiliza la aplicación del derecho comparado, para ver cómo se comportan otros países, que utilizan la contratación parcial, y establecer que esa es la causa que genera un mejor desarrollo económico en los trabajos,

---

[42] **Ibid.**

dándole así un espacio en la norma jurídica para tutelar esta modalidad laboral que coadyuva a darle oportunidades a ciertos individuos de la sociedad.

Grandes países como Alemania y España han reflejado un éxito por la aplicación de la contratación a tiempo parcial, lo que conlleva a la obtención de beneficios económicos no solo para el país sino que para el sector laboral.

En conclusión, el trabajo parcial ha tomado un papel muy importante, ya que ayuda acrecentar la economía de un país porque aumenta la productividad laboral dejando grandes cantidades de ganancias.

5.4 La evolución del trabajo a tiempo parcial

Como se indico al principio de este capítulo, la contratación a tiempo parcial es un tema importante, porque fueron creados y analizados por organizaciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea.

El surgimiento del trabajo a tiempo parcial, indica la fuente del nacimiento de este tipo de contratación dentro del ámbito laboral por las necesidades que han venido suscitándose al pasar los años.

Al principio existía confusión en este tipo de contratación ya que lo tomaban como un trabajo de obra, porque se hacia una combinación sobre que se iba a ejecutar en un lugar determinado con los demás elementos de la relación laboral, para la realización de determinada obra, ya que no existía fundamento legal o doctrinario que lo regulara.

En todo caso, ha de estarse a lo determinado por el licenciado Augusto Valenzuela quien dice: “dicha modalidad en su carácter evolutivo no puede

analizarse como un comportamiento “impuesto” de respuesta al subempleo. Esto no quiere decir que se asuma como verdad que se está en presencia de una nueva forma del trabajo fundada en una relativización de los valores ligados al trabajo y en una revalorización del tiempo libre; frente a dicha afirmación hay que tomar una posición mesurada y por ende esperar los constantes cambios, ya que trabajar a tiempo parcial no significa lo mismo en el caso de un joven en vías de inserción profesional, de una mujer casada con hijos a su cargo, de un hombre adulto en la mitad de su carrera o de un trabajador de edad que está preparando su jubilación. Las motivaciones son diferentes en cada caso.

En la medida en que la condición predominante en el trabajo sigue siendo la actitud del hombre frente sus necesidades, en dicha medida, son sus comportamientos en relación al tiempo parcial los que revelan cambios profundos en su actuar social y de ahí la configuración de esta nueva forma de contratación; esto se evidenciará aún más, si se dirige al campo de la realidad donde las necesidades aún son más evidentes y ojo que no solamente se refiere a las de orden económico, sino que por la propia naturaleza del derecho de trabajo, trasciende a asuntos de orden personal (debe tenerse presente que muchas personas en edad adulta necesitan trabajar no tanto por razón de orden económico, sino que por el simple hecho de sentirse aún útiles).”[43]

Se puede llegar a la conclusión que las altas demandas del trabajo a tiempo parcial ha ido creciendo conforme van pasando los años, lo cual se debe tomar énfasis para resguardar los derechos que tienen los trabajadores que se someten a esta modalidad laboral .

---

[43] **Ibid**. Pág. 32

5.5 Características del contrato de tiempo parcial

A lo largo de este apartado se establecerá las características del contrato de tiempo parcial y que peculiaridades son las que resaltan de los demás contratos, y que caracteres deben reunir los trabajadores que prestan sus servicios laborales.

El Licenciado Augusto Valenzuela Herrera en su libro de Estudio denominado "El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial" establece como características del trabajo a tiempo parcial las siguientes:

1. "Modalidad privilegiada al acceso del mercado de trabajo;
2. Modalidad preferente para las mujeres casadas que fortalece el ámbito laboral y familiar.
3. Modalidad privilegiada del sector privado."[44]

Ahora bien, el mismo autor Augusto Valenzuela reúne las características de los trabajadores a tiempo parciales los cuales son:

a) "El trabajador a tiempo parcial típico, es, en efecto con mucha frecuencia un trabajador;
b) Son personas entre los veinticinco y los cuarenta y cuatro años cuando las mujeres prefieren trabajar a tiempo parcial y los datos confirman la aplastante presencia de las mujeres casadas entre las trabajadoras a tiempo parcial;
c) Los activos a tiempo parcial son poco numerosos en la industria y en el sector de servicios públicos.
d) En la industria el fenómeno es comprensible, ya que la mano de obra masculina predomina y el tiempo parcial sigue siendo una excepción en el caso de los hombres.

---

[44] Valenzuela Herrera, Augusto. **El contrato de trabajo a tiempo parcial.** Pág. 23.

e) Algunas ramas como la agroalimentaria, la textil, la confección y algunas industrias de bienes de consumo emplean, sin embargo, efectivos no desdeñables de trabajadores a tiempo parcial.

f) En el sector de servicios públicos, que emplean una mano de obra femenina abundante, la ausencia relativa de trabajadores a tiempo parcial es más difícil de explicar. La rigidez de la estructura y de las normas de contratación explica las reticencias de la Administración ante el trabajo a tiempo parcial.

g) Es en el sector privado donde están concentrados la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial: el comercio, el sector de la banca y los seguros, los servicios prestados a los particulares (hotelería, restaurantes, etcétera), y a las empresas, y los servicios no mercantiles son las ramas de actividad en las que la proporción de la mano de obra a tiempo parcial es, en general más elevada. Sin duda, la concentración de los trabajadores a tiempo parcial en estas ramas obedece a la necesidad de prolongar las horas de apertura, de suministrar servicios en horas poco usuales o de satisfacer la demanda en las horas denominadas pico.

h) Los datos estadísticos demuestran que en su mayoría los trabajadores a tiempo parcial ejercen profesiones poco calificadas. Naturalmente que esto no excluye la participación de trabajadores que ejercen profesiones liberales, profesores, trabajadores sociales, cuadros administrativos, "asesores" de todo tipo y personas que ejercen profesiones intelectuales diversas."[45]

A grandes rasgos se puede ver que los trabajadores que están sujetos a esta modalidad laboral, son aquellas personas que buscan una superación

[45] **Ibid**. Pág. 24

económica y académica, un ejemplo claro son los estudiantes, que buscan como costearse sus estudios.

5.6 Elementos de la contratación a tiempo parcial

A lo largo del presente punto se indicaran de manera directa los elementos que conforman al contrato de tiempo parcial y como se deben de formalizar para una mejor comprensión.

Dicho lo anterior es eminentemente necesario para qué exista una seguridad jurídica para el trabajador y patrono que sea formalizado por “escrito”, ya que con esto se evita que se desarrollen daños ulteriores de la celebración de un contrato. Lo cual en dicho contrato debe de ser elaborado lo más específico posible, ósea indicar horarios, salarios, días de descanso, horas extras, etc.

Cuando se establezca dentro del contrato la duración del mismo se debe de indicar si va a ser por algún tiempo determinado que va a prestar sus servicios o de manera indefinida, tomando como base lo que establece las leyes de carácter laboral para tener un vinculo jurídico apegado al principio de legalidad.

En lo entendido que si el contrato se celebra por tiempo indefinido quiere decir que existe un trabajo que no se sabe cuándo termina la relación laboral ya que puede ser muy prolongada o muy efímera.

A estos individuos se les conoce como trabajadores fijos discontinuos, que son para aquellos individuos que realicen sus labores para un acontecimiento futuro y cierto.

Se sabe que la jornada laboral existe la continua y discontinua, se entiende que es continua cuando la relación laboral se realiza de manera ininterrumpida y discontinua cuando prestando la relación laboral se interrumpe.

El principio de proporcionalidad ayuda a tutelar los derechos de los trabajadores para que sean igual a los de los demás ósea los que laboran para la jornada de tiempo completo, pero obviamente el salario no será igual ya que tiene ciertas peculiaridades que lo hace distinto de los demas.

5.7 La interpretación de los contratos de trabajo

Cuando habla de interpretar se refiere a encontrar el verdadero sentido de determinada cuestión, ósea encontrar que es lo que quiere decir el contrato en sus estipulaciones expresas, en un documento para en encontrar su verdadera esencia.

Según lo establecido en las leyes guatemaltecas, se utilizan dos tipos de interpretación para encontrar el verdadero significado del contenido de una ley. En la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 encontramos uno , en sus Artículos 9 y 10, lo cual dicen, “que todos los tribunales observaran siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía constitucional, sobre cualquier ley o tratado…”, asimismo el artículo 10 del mismo cuerpo legal indica que: “las normas deberán interpretarse: a) conforme a su texto; b) según el sentido propio de sus palabras; c) su contexto y d) de acuerdo con las disposiciones constitucionales.”

Y dentro del mismo artículo en su segundo párrafo nos hace referencia a que”… los pasajes de la ley se podrán aclara atendiendo a lo siguiente:

a) A la finalidad y al espíritu de la misma;

b) A la historia fidedigna de su institución;

c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;

d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho"

El segundo método lo encontramos en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 17 lo cual indica que: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.".

En base a lo argumentado anteriormente en el ámbito laboral la interpretación puede ser diferente en distintos casos, ya que sin importar el rango que tenga la norma jurídica su puede utilizar la norma que más le convenga al trabajador sin importar que otra norma superior tenga un asunto que no le sea favorable al trabajador.

5.8 El Convenio 175 de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial

Es importante indicar la historia de este convenio ya que esta refleja una tutela jurídica de tipo internacional elemental para desarrollar esta investigación fue adoptada en el año de 1994 en la Conferencia General de la Organización del Trabajo en Ginebra y cuya finalidad era normar una ley que regulara lo relativo a la contratación a tiempo parcial.

Dicho convenio, tuvo la novedad de ver hacia el futuro sobre los cambios bruscos que se avecinaban en el ámbito laboral para todo el mundo, ya que se necesitaba una nueva modalidad de empleo por los diversos cambios que estaba sufriendo el mundo laboral.

Y para el efecto se hace mención sobre los artículos conducentes que ayudaran a la presente investigación siendo:

Artículo 1. A efectos del presente Convenio:

(a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completos en situación comparable;

(b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;

(c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:

(i) tenga el mismo tipo de relación laboral;

(ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y

(iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

(d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Es considerable decir que, el articulo que precede tiene un papel muy importante en este convenio ya que es la única norma legal que nos define al trabajado a tiempo parcial, ya que explica de manera detallada de quienes son

esas personas que adoptan esta modalidad de trabajo, sin embargo, hay que hacer notar que no indica con claridad, determinadas cuestiones donde puede existir ambigüedades que no permitan interpretar bien algún asunto como los límites máximos de la jornada.

Según el Artículo 3 del Convenio 175 de la -OIT- indica que:

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2- Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

Lo que quiere dar entender este artículo es que se puede adoptar varias formas de trabajo, toda vez este sabido por la parte patronal y trabajadora. Lo que se puede decir que da entender que la naturaleza de esta modalidad no es de carácter general sino excepcional.

El Artículo 4 del Convenio 175 de la -OIT- indica que: Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma

protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

(a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;

(b) a la seguridad y la salud en el trabajo;

(c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A lo que hace alusión este artículo es que se deberá de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, ya que son vulnerables a sufrir vejámenes en sus intereses, y que es necesario regularlo en cada ordenamiento jurídico interno de cada país.

El Artículo 6 del Convenio 175 de la -OIT-, habla de cómo: se contempla lo relativo a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Lo que establece este artículo es que los trabajadores de tiempo parcial deben de tener las mismas garantías jurídicas que los trabajadores a tiempo completo, buscando una igualdad de condiciones.

El Artículo 7 del Convenio 175 de la -OIT-, establece que:

“Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo

parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores de tiempo completo, en situación comparable, en las siguientes esferas:

(a) protección de la maternidad;

(b) terminación de la relación de trabajo;

(c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y

(d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos."

Este articulo explica que también se va a resguardad los derechos sociales mínimos que tienen que gozar las personas que están sujetas a esta modalidad laboral ya que protege varios aspectos como las prestaciones de ley y a las mujeres en estado de gravidez.

El Artículo 8 del Convenio 175 de la -OIT-, explica que:

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

(a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el Artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;

(b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el Artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

(a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;

(b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo.

Este articulo indica que se deben de regular los parámetros para establecer en la ley que los trabajadores que su jornada es menor a la de otros, que no se tomen en cuenta en determinados beneficios tal como la seguridad social, pero buscando algo proporcional para que no sean excluidos del todo.

El Artículo 10 del Convenio 175 de la -OIT-, establece que: en los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

Esto se refiere a que se puede cambiar de modalidad laboral ya sea de tiempo parcial o tiempo completo, pero debe de existir consentimiento expreso de quien quiere hacer ese cambio.

No fue hasta el año del 2017 que Guatemala ratificó el convenio, donde se acepa esta modalidad de trabajo en base a los derechos que tienen estos trabajadores, haciendo conciencia que esta modalidad laboral tiene efectos positivos para la economía del país, ayudando no solo al Estado sino a las personas que necesitan laborar para sustentar sus hogares y buscar la perfecta tutela jurídica de los derechos inherentes a los trabajadores.

Posteriormente pasaron los años y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió el acuerdo 89-2019 donde se creó el Reglamento del Convenio 175 de la OIT.

El reglamento del convenio en su contenido da definiciones de como se conforma al trabajo a tiempo parcial, tales como trabajador contrato, salario etc.

Haciendo referencia con respecto al salario debe de ser igual al salario mínimo fijado cada año sin importar la inferioridad de horas laboradas ya que esto ayuda al cálculo de la indemnización.

5.9 La indemnización laboral en los contratos de tiempo parcial

Por norma general el trabajo de tiempo parcial consiste en laborar una jornada inferior a la jornada a tiempo completa, por la cual la doctrina la conoce como “Trabajo a Tiempo Parcial Horizontal”

"Pero también es trabajo a tiempo parcial aquel en que el trabajo se realiza a tiempo completo o no pero concentrado en determinados días laborables de la semana, del mes o del año, cotizando por meses enteros (trabajo a tiempo parcial vertical)."[46]

Como bien se sabe para calcular la indemnización laboral va a depender de muchos factores, por ejemplo la jurisprudencia española indica que el cálculo se va a determinar atendiendo a las horas semanales trabajadas por un individuo, lo cual ayuda a tomar como referencia al cálculo de la indemnización en nuestro país, en base a la formula ya citada con anterioridad.

Aunado a lo anterior, la utilización del Reglamento del convenio 175 de la OIT, regula que los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos y garantías ya que tienen una igualdad laboral, por lo que se entiende haciendo una interpretación extensiva de la norma que gozan de los mismos derechos que están en el código de trabajo.

Es por ello que la indemnización laboral de tiempo parcial se encuentra regulado de una manera poco comprensible ya que el Acuerdo 82-2019 nos indica que los sujetos que están bajo esta modalidad gozan de todos los derechos, y prestaciones laborales que indican las leyes, únicamente lo que cambia de manera proporcional es el salario devengado por laborar menos horas que los demás, que servirá de base para calcular la indemnización.

Lo acabado de argumentar se encuentra en el artículo 22 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 que establece que "en todo contrato de trabajo

---

[46]Contratos a tiempo parcial: dos cuestiones problemáticas resueltas por los tribunales. (2018, 5 julio).Recuperado 28 de septiembre, 2019, de http//noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13121-contratos-a-tiempo-parcial:-dos-cuestiones-problematicas-resueltas-por-los-tribunales/.

deben entenderse incluidos como mínimo las garantías y derechos que otorga la Constitución, el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social", por lo que se entiende que se aplica también lo que dice el código de trabajo con referencia a la indemnización de tiempo parcial.

5.10 Ventajas de la indemnización laboral de los contratos a tiempo parcial

En todo el desarrollo de esta investigación, se ha ido puntualizando todo el contenido de la misma donde se ha establecido que la ley laboral tiene el objeto de resguardar a los trabajadores frente al patrono en que no se vulneren sus derechos.

Entonces es evidente que de las leyes laborales emana una protección hacia el trabajador tales como las prestaciones de ley que consiste en beneficios económicos a favor del trabajador que el patrono debe de dar a sus trabajadores, ya que la doctrina solo hace referencia de manera efímera lo que son las prestaciones, en el entendido que las prestaciones comprenden una variedad de ventajas pecuniarias.

"La ley establece prestaciones laborales de carácter obligatorio; no obstante, eso no limita que el patrón otorgue beneficios adicionales a la ley a sus trabajadores, la práctica ha demostrado que éstas deberán ser acordadas por mutuo acuerdo y quedar documentadas en el contrato individual de trabajo o en su caso en el contrato colectivo donde el sindicato hará función de mediador para conseguir los mayores beneficios posibles.

La función que desempeñan las prestaciones laborales es que, en consonancia al principio de superación de garantías sociales mínimas, éstas están orientadas a mejorar la condición de vida de los trabajadores, reducir sus

gastos y otorgarle fomentos que propicien su desarrollo cultural y social, convirtiéndose en derechos para éstos."[47]

Como un derecho laboral tenemos a la indemnización que por disposición de la ley debe ser pagada por el patrono toda vez culmine la relación laboral, donde debe de gozar los mismos derechos que los contratos de tiempo completo con la diferencia de que en los contratos de tiempo parcial la jornada es inferior a la de tiempo completo .

Es importante especificar que si hay alguna disimilitud sobre la indemnización laboral del contrato a tiempo completo con el contrato a tiempo parcial, por lo que se explicara en el párrafo siguiente.

Previo a realizar la explicación, se tiene que tener en claro la indemnización laboral, que como bien se sabe es aquella compensación económica a favor del trabajador que ha sufrido un daño y un perjuicio, que normalmente se da por un despido indirecto o por muerte del trabajador, ya que estas ponen fin a la relación laboral.

La mayoría de las veces el pago de la indemnización laboral procede porque el patrono ha violentado un derecho del trabajador, sin embargo hay casos donde esto no es así ejemplo de esto es la muerte del trabajador por causas ajenas al patrono. En base a las teorías que nos hablan del abuso de derecho y precio por antigüedad, se va a indemnizar al trabajador por el servicio prestado por el tiempo laborado.

[47]Cantillano, L. Laura. (2017, 7 febrero). Prestaciones laborales. Preaviso. Recuperado 28 septiembre, 2019, de https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Prestaciones-Laborales-Preaviso/3809508.html

Las teorías se encuentran inmersas en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en el Artículo 82, que establece la obligación de pagar a favor del trabajador la indemnización proveniente de un despido injustificado lo cual es la norma jurídica estándar para este tipo de casos.

Toda vez que ya fue desarrollado todo lo anterior es importante empezar a desarrollar el análisis jurídico de la indemnización laboral de los contratos de tiempo parcial.

La contratación a tiempo parcial consiste en un método o modalidad laboral que deviene del contrato individual de trabajo ya que comparten los mismos principios y características, con la diferencia que en los contratos a tiempo parcial su jornada laboral es distinta a la de los demás, ya que las horas que se trabajan son inferiores a las que establece la ley. Por lo que se puede decir que el contrato individual de trabajo es el género y el contrato de tiempo parcial es la especie.

En virtud con lo analizado anteriormente según el Artículo 5 del Reglamento para la aplicación del Convenio 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial indica que, “son aplicables a esta modalidad de contratación laboral las mismas disposiciones para las prestaciones laborales”, entiéndase también la indemnización. Lo anterior, indica que al momento de calcular la indemnización para los contratos de tiempo parcial será igual a la de los demás sin ningún tipo de cambio.

Ahora en base a lo anterior se hace la mención de las ventajas que devienen de la indemnización de este tipo de contratación lo cual se ven reflejados tan para el trabajador como al patrono siendo las siguientes:

Para el trabajador

1. Acrecentamiento de su patrimonio al momento de liquidar la indemnización.
2. Compensación económica para el trabajador sujeto a la contratación a tiempo parcial por el tiempo servido ante la finalización de la relación laboral tales como: un despido injustificado, invalidez e incluso muerte del trabajador.
3. Derecho irrenunciable y tutelado por la ley a tener una indemnización.
4. Consiste en un resarcimiento económico

Para el empleador

1. El cálculo de la indemnización es más sencillo.
2. Pagan una indemnización más baja.
3. Reducción de pasivo laboral en determinados puestos de trabajo.
4. La certeza jurídica que existe un vínculo económico jurídico entre patrono y trabajador, lo cual conlleva una tutela laboral más estricta.

5.11 Desventajas de la indemnización laboral de los contratos a tiempo parcial

Como bien se pudo observar anteriormente se estableció el análisis de las ventajas que producen la indemnización laboral sobre los contratos de tiempo parcial, por lo que lleva a pensar que solamente una parte se beneficia

más que la otra, mas no para la contraparte, por lo que se considera conducente establecer las desventajas que devienen de esta indemnización sobre estos tipos de contratos laborales.

Cabe resaltar nuevamente que todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 se aplican también a los contratos de tiempo parcial, entiéndase la indemnización, todo en base al Reglamento para la Aplicación del convenio 175 de la OIT.

Como se ha podido observar dicho reglamento, es nuevo en el ámbito del derecho laboral lo que conduce a que su contenido sea muy escueto y efímero, ya que la información que contiene no advierte sobre las desventajas que puedan provocar hacia los trabajadores y patronos que deseen adoptar esta modalidad laboral.

Con base a todo lo anterior, se desarrolla las desventajas que surgen de la indemnización en los contratos de tiempo parcial:

Para el trabajador:

1. La indemnización del contrato de tiempo parcial al momento de ser calculada será inferior a la de una persona que esté sujeta a un contrato de tiempo completo.
2. Tener que laborar más horas para acrecentar su indemnización.
3. Muy pocas posibilidades de poder ir superándose dentro del entorno laboral.
4. Teniendo un salario muy bajo provoca que la indemnización sea insignificante.

5. Abuso por parte del patrono provocando temor reverencial hacia el trabajador para no pagarle su indemnización.

Para el empleador:

1. La obligación legal de pagar la indemnización al trabajador.
2. Disminución de su economía al momento de pagar las indemnizaciones a los trabajadores.
3. Ser víctima de falsas jactancias por parte del trabajador, llevándolo a juicio y reclamándole una indemnización que no lo corresponde.

Las desventajas que se acaban de desarrollar, indican de manera clara que pueden traer un perjuicio hacia ambas partes y más en el tema de la indemnización a tiempo parcial que genera controversia la mayoría de veces, donde debería de regularse de una manera más específica, para poder evitar dichas circunstancias.

Para concluir con el presente análisis de la indemnización laboral de los contratos a tiempo parcial, es importante esclarecer que la indemnización en estos tipos de contratos ha generado una controversia enorme, en virtud de que es una nueva modalidad laboral que se está empleando en Guatemala, sin embargo el poco conocimiento que tienen los trabajadores sobre dicho tema se les ha vulnerado en sus derechos que por ley deben de tener. Como bien se dijo este tipo de contratación genera ventajas pero también desventajas ya que en el Código de Trabajo Decreto Número 1441, no está regulado la indemnización laboral par los contratos de tiempo parcial, generando esto duda y abuso por parte del patrono ya que no está regulado como tal tienen una forma de

persuadir al trabajado y así evitar cumplir con la indemnización que se le tiene que adjudicar al trabajador ya que es un derecho inherente a todo tipo de trabajador.

En Guatemala se ha ratificado un convenio de la Organización Internacional del Trabajo consistente en el convenio 175 de la OIT, donde se hace referencia sobre los contratos de tiempo parcial dándole así los mismos derechos que a un trabajador a tiempo completo, posteriormente en este año se había creado el Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la contratación a tiempo parcial, donde se regulaba que los trabajadores a tiempo parcial gozaban de los mismos derechos y garantías que los trabajadores a tiempo completo, ósea se entiende que también gozan de una indemnización existiendo una ventaja mas para poder trabajar en esta modalidad.

Es muy importante que los trabajadores estén sabidos que derechos emanan del la contratación de tiempo parcial para que se puede evitar daños ulteriores, como bien ya se ha dicho a lo largo de la presente investigación la indemnización laboral de tiempo parcial tiene su lados bueno y sus lados malos.

En la actualidad esta modalidad laboral es muy popular entre las personas ya que genera los mismos derechos que otras modalidades de trabajo, por lo que es de suma importancia que se cumpla lo que ordena la ley.

CONCLUSIONES

1. La indemnización laboral de los contratos a tiempo parcial es un resarcimiento económico que se le da los individuos que finalizan la relación laboral.

2. El convenio 175 de la OIT es una norma jurídica de carácter internacional que regula todo hacer de los contratos tiempo parcial y los derechos sociales mínimos que tienen los trabajadores tales como la indemnización.

3. Es evidente que por disposición de la ley el patrono debe de pagar la indemnización a sus trabajadores al momento de cesar la relación laboral.

4. Los contratos a tiempo parcial gozan de igual protección y beneficios que un contrato individual, esto se extiende consecuentemente al beneficio o prestación de la indemnización, cuyo cálculo, procedencia y regulación legal es la misma, exceptuando por el monto de los cálculos y el salario inferior al de un trabajador ordinario.

5. La indemnización laboral de los contratos a tiempo parcial presentan ventajas sobre una indemnización en contratos individuales, tanto para empleadores como trabajadores, especialmente porque el pasivo laboral es menor para el empleador es menor, pero para el trabajador crea un dinero extra y mayor a su salario ordinario por el tiempo de servicio.

RECOMENDACIONES

1. Que el Estado de Guatemala debe de tomar con más importancia el asunto derivado de la indemnización laboral de los contratos de tiempo parcial ya que es un asunto que se ha dejado en el olvido generando una serie de desventajas al momento de calcularlo.

2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social utilice y emplee los medios necesarios para apoyar esta modalidad de trabajo ya que ha venido a innovar el mundo laboral, tratándole de darle énfasis para que se respeten los derechos inherentes al trabajador.

3. Que la indemnización laboral de los contratos de tiempo parcial es un derecho que se debe de respetar ya que por parte de los patronos se vulneran estas garantías, por la poca regulación legal dentro de Guatemala.

4. Que se respete el principio de igualdad entre los contratos de tiempo parcial frente a las otras modalidades de trabajo, ya que según la ley todas las personas son iguales en dignidad y derechos, respetándose así el derecho a la indemnización como un derecho perteneciente a la clase trabajadora.

5. Que las autoridades en general tomen en cuenta que ventajas y desventajas genera la indemnización laboral en los contratos de tiempo parcial en Guatemala, ya que últimamente se ha estado dejando sin efecto algunos artículos del Reglamento del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo donde la Corte de Constitucionalidad a establecido una inconstitucionalidad sobre algunos artículos, provocando así una desventaja mas y una vulneración a los derechos de los trabajadores sujetos a esta modalidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Boza, Guillermo. Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho de Trabajo. Perú, 2014.

Cabanellas, Guillermo, Diccionario de derecho usual, tomo III. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliaista. 2000.

De la Cueva, M., & Dávalos, J. (2003). *Derecho individual de trabajo.* México: Porrúa.

Davalos, José, D. (2003) El Constituyente Laboral.

Herrera Diaz, Rebeca, R.(2000).El trabajo a tiempo parcial, facultad de ciencias jurídicas, Bogota.

INEL, Salinas. El contrato individual de trabajo. Quito-Ecuador,1986

López Oneto, Marcos, El Trabajo a Tiempo Parcial. Boletín oficial de la Dirección de Trabajo número 89/98, 1996.

López Sánchez, Luis Alberto. Derecho de trabajo para el trabajador. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

Peña, P. (2000). *Compendio de derecho español.* España: Helestia.

Plá Rodríguez, Américo. Los principios del derecho del trabajo. 2ª. ed. Argentina. Ed. Esfuerzo. 1985.

Rodolfo Gómez, Aranda, R.(2012) Derecho Laboral I.México Tlalnepantla.

Sánchez Alvarado, A. (2006). *Derecho de trabajo.* México: Porrúa.

Senise Barrio, Ma. Eugenia, El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid, 2001.

Trueba Urbina, A. (2003). *Derecho individual de trabajo.* México: Porrúa.

Valenzuela Herrera, Augusto El contrato de trabajo a tiempo parcial, Guatemala 2003, Instituto de Investigaciones Jurídicas, URL, cuaderno de estudio 39, Serviprensa, S.A.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Convenio 175, Contratos de trabajo a tiempo parcial de la Organización Internac ional del Trabajo, 1994.

Reglamento del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, 2019.

E-grafía

https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/igt/calculo-de-prestaciones

http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/21841.pdf

http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13121-contratos-a-tiempo-parcial:-dos-cuestiones-problematicas-resueltas-por-los-tribunales/

https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf

http://ley.exam-10.com/law/16085/index.html?page=11

https://www.caracteristicas.co/derecho-laboral/

https://www.slideshare.net/YuhryGndara/2-derecho-laboral

https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6001.pdf

http://myriamsancheznocea.blogspot.com/2013/02/el-principio-in-dubio-pro-operario.html

https://www.clubensayo.comTemas-variados/El-Contrato/558325.html

https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Prestaciones-Laborales-Preaviso/3809508.html